



AFFIRMATIVE ACTION POLICY IN CANDIDATE SELECTION OF CIVIL SERVANTS IN 2018 IN BANJAR REGENCY

Lola Malihah*¹

IAI Darussalam Martapura, Kalimantan Selatan, Indonesia

Email : lolatasya@gmail.com

Abstrack

In human resource management, workforce diversity is very influential on employment opportunities, so some groups not getting the same job opportunities. For this reason, it is important for the government to present an affirmative action policy as a means of providing equal opportunities to these groups by giving special treatment. What makes it interesting is that in 2018 the government issued a new policy on the affirmative action system, namely by adding formations from five to six. However, in a study conducted in Banjar Regency, South Kalimantan, only one formation was available from the six special formations determined by the central government. It is because in the selection of prospective civil servants in Banjar District, general and special formations are only provided for teaching staff. This research was conducted with the aim to find out the application of the affirmative action policy on the selection of prospective civil servants in 2018 in Banjar Regency, which raises a sense of curiosity towards the realization of the implementation of the existing affirmative action policy. The research method was conducted in the form of descriptive analytic, by applying secondary data types obtained from documents in the Banjar Regency Regional Personnel Agency, literature study, and direct interviews with the Regional Personnel Agency.

Keywords : affirmative action policy, selection of prospective civil servants

Abstrak

Dalam manajemen sumber daya manusia, keragaman tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kesempatan kerja, sehingga beberapa kelompok tidak mendapatkan kesempatan kerja yang sama. Untuk itu, penting bagi pemerintah untuk menghadirkan kebijakan affirmative action sebagai sarana memberikan kesempatan yang sama kepada kelompok-kelompok tersebut dengan memberikan perlakuan khusus. Yang menarik adalah pada tahun 2018 pemerintah mengeluarkan kebijakan baru tentang sistem affirmative action, yaitu dengan menambah formasi dari lima menjadi enam. Namun, dalam penelitian yang dilakukan di Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan, hanya satu formasi yang tersedia dari enam formasi khusus yang ditentukan oleh pemerintah pusat. Pasalnya, dalam seleksi calon PNS di Kabupaten Banjar, formasi umum dan khusus hanya disediakan untuk tenaga pengajar. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui penerapan kebijakan affirmative action terhadap seleksi calon PNS tahun 2018 di Kabupaten Banjar, yang menimbulkan rasa penasaran terhadap terwujudnya implementasi kebijakan affirmative action yang ada. Metode penelitian dilakukan dalam bentuk analitik deskriptif, dengan menerapkan jenis data sekunder yang diperoleh dari dokumen di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banjar, studi pustaka, dan wawancara langsung dengan Badan Kepegawaian Daerah.

Kata kunci : kebijakan tindakan afirmatif, seleksi calon PNS

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia merupakan hal yang utama dalam suatu instansi atau organisasi. Namun, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak semudah membalikkan telapak tangan. Menurut Simamora bahwa sumber daya merupakan sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi, disebabkan dua hal yaitu: (Simamora, 1995)

1. Sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.
2. Sumber daya manusia merupakan hal pokok dalam menjalankan organisasi.

Terdapat prosedur-prosedur yang harus dilakukan oleh instansi atau organisasi jika ingin mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Salah satu prosedur tersebut adalah proses seleksi, yang dilakukan setelah adanya proses perencanaan dan rekrutmen. Seleksi dilakukan ketika terjadi kekosongan atau kurangnya sumber daya manusia pada suatu instansi atau organisasi yang biasanya disebabkan oleh beberapa hal, seperti mutasi pegawai, purna tugas, pegawai yang meninggal atau mengundurkan diri, perubahan struktur dan fungsi, serta terbentuknya instansi atau organisasi baru.

Proses seleksi diawali dengan mengidentifikasi calon pegawai melalui rekrutmen, mencari dan menarik sebanyak-banyaknya calon pegawai yang memenuhi syarat, dan diakhiri dengan penempatan calon pegawai yang telah lulus semua tahapan seleksi. Proses seleksi pada tiap organisasi atau Lembaga berbeda-beda, dan antara satu pekerjaan berbeda dengan pekerjaan lainnya.

Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok besar orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang saat ini dilakukan oleh suatu organisasi. (Simamora, 1995) Menurut Veithzal Rivai, seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah dilaksanakan proses rekrutmen. (Veithzal Rivai, 2008) Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang akan ditetapkan sebagai pegawai/karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Nawawi seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. (Nawawi, 1995) Langkah-langkah ini mencakup pemanduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Agar proses seleksi berlangsung efektif, diperlukan adanya susunan perencanaan oleh bagian atau departemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi pekerjaan, standar sumber daya manusia, serta jumlah dan penempatan calon tenaga kerja sesuai kebutuhan instansi atau organisasi.

Proses seleksi dilakukan tidak hanya untuk mendapatkan pegawai baru tetapi dapat juga dilakukan untuk pengembangan pegawai / karyawan, dikarenakan adanya peluang jabatan. Di negara yang heterogen seperti Indonesia, tentunya akan selalu muncul diversitas atau keberagaman. Dalam dunia kerja, diversitas atau keberagaman tenaga kerja itu dapat dilihat dari latar belakang lingkungan sosial, ekonomi jenis kelamin (gender), ras, suku, agama, budaya, tingkat pendidikan dan kualitas kinerja. Faktanya, dalam dunia kerja juga sering

terjadi perubahan baik dari segi politik, sosial, budaya, ekonomi, teknologi, serta nilai-nilai yang berkembang bersamaan dengan terjadinya kemajuan teknologi.

Menurut Undang – Undang Dasar tahun 1945 pasal 28 H ayat 2. (UUD, 1945) : “Setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.”

Pada proses rekrutmen calon pegawai negeri sipil terdapat perlakuan khusus seperti yang tercantum pada pasal tersebut diatas. Berdasarkan peraturan Menteri Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2018 ada beberapa formasi yang mendapat jatah khusus, yaitu :

1. Lulusan terbaik berpredikat dengan pujiaan (Cumlaude); dengan syarat, Perguruan Tinggi, Fakultas, serta Program Studi (jurusan) dari lulusan tersebut berakreditasi A.
2. Penyandang Disabilitas.
3. Putra/putri Papua dan Papua Barat.
4. Diaspora.
5. Olahragawan berprestasi Internasional.
6. Tenaga pendidik dan tenaga kesehatan dari eks tenaga honorer kategori II jabatan guru dan tenaga kesehatan yang memenuhi syarat untuk mengikuti seleksi calon pegawai negeri sipil 2018.

Pemberian jatah untuk formasi khusus tersebut dalam manajemen sumber daya manusia sering disebut sebagai *affirmative action*. *Affirmative Action* dipandang sebagai manifestasi nilai-nilai keadilan sosial yang telah diangkat ke permukaan oleh administrasi negara yang kemudian disejajarkan dengan nilai-nilai efisiensi, efektifitas dan ekonomi. Nilai *affirmative action* diakui sangat potensial dan mampu menjembatani berbagai persoalan sosial budaya yang ada, sekaligus juga menjamin manajemen sumber daya manusia yang representatif, tetapi pada kenyataannya nilai ini sering terabaikan.

Konsep awal *affirmative action* yaitu peraturan dan kebijakan yang mensyaratkan untuk institusi, lembaga, badan usaha maupun organisasi, agar memberikan kesempatan khusus atau hak istimewa yang ditujukan kepada kelompok atau golongan tertentu dalam keadaan tertentu guna mencapai representasi yang lebih proporsional dalam suatu institusi.

Affirmative Action sering disebut sebagai diskriminatif dalam bentuk yang positif, karena dilakukan untuk mempercepat tercapainya kesetaraan dan keadilan. Salah satu sarana terpenting untuk menerapkannya adalah peraturan atau hukum, dimana jaminan pelaksanaannya harus ada dalam konstitusi dan undang -undang. *Affirmative Action* akan berpengaruh besar terhadap administrasi publik karena dalam pelaksanaannya melibatkan banyak pihak yang mengatur keputusan, pelaksanaan dan pengawasannya.

Setelah peraturan hukum atau perundang-undangan tentang *affirmative action* disahkan oleh lembaga legislatif, peraturan tersebut harus dilaksanakan oleh lembaga eksekutif dan didukung oleh lembaga yudikatif. Baik peraturan di tingkat pusat maupun di tingkat daerah.

A. PENGERTIAN *AFFIRMATIVE ACTION*

Affirmative Action terdiri dari kata *affirmative* dan *action* dalam Gomes. (Gomes, 2003) yakni *Affirmative* berarti pengakuan positif, berupa program dan prosedur yang secara nyata harus dibuat dan selanjutnya akan diidentifikasi dan memperbaiki semua praktik pekerjaan yang cenderung mempertahankan pola diskriminatif dalam pekerjaan atau karir.

Action berarti tindakan (aksi), yaitu langkah yang harus diambil untuk memungkinkan mereka yang telah disingkirkan atau sengaja tidak diberi kesempatan untuk bersaing dan memperoleh akses yang sama dalam pekerjaan. Sehingga *affirmative action* dapat menjadi salah satu cara untuk memerangi diskriminasi dalam lapangan kerja. Jika *Equal Employment Opportunity* (EEO) atau kesempatan kerja yang sama hanya menekankan dan menghendaki pada perlakuan yang sama, sedangkan *affirmative action* menghendaki dan menekankan pada perlakuan khusus terhadap kelompok atau golongan tertentu. Jadi, *Equal Employment Opportunity* (EEO) lebih mencerminkan nilai hak-hak perseorangan. Sedangkan *affirmative action* dimaksudkan untuk menjamin nilai keadilan sosial.

Sejarah *Affirmative Action*

Pemikiran tentang *affirmative action* pertama kali berasal dari negara Amerika Serikat, pada masa Presiden Amerika Serikat ke 35 John F Kennedy dengan diterbitkannya Executive Order 10925 pada bulan Mei tahun 1961 sebagai upaya untuk menghilangkan diskriminasi rasial yang pernah dialami oleh warga kulit hitam. Kebijakan ini memberikan kesempatan kepada warga kulit hitam untuk mendapatkan pekerjaan meskipun memiliki latar belakang pendidikan dan keterampilan kerja yang tidak memadai, walaupun pekerjaan tersebut mensyaratkan adanya jenjang pendidikan dan keterampilan yang memadai. Tindakan pengecualian tersebut diberikan untuk memberikan kesempatan kepada warga kulit hitam untuk mendapatkan peluang meningkatkan kesejahteraan sosial. Konsep *affirmative action* pada awalnya menjadi sangat identik dengan kebijakan pengecualian terhadap kelompok sosial yang terdiskriminasi secara rasial. Namun dalam perkembangannya, konsep ini tidak lagi sekedar upaya untuk menghilangkan ketidakadilan secara rasial dalam bentuk pemberlakuan khusus kelompok terdiskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan, melainkan telah meluas sebagai konsep yang merespon keanekaragaman sumber daya manusia termasuk untuk mengembangkan diri.

Pada tahun 1965 oleh Presiden Amerika Serikat kala itu Lyndon Johnson dikeluarkan Executive Order 11246 federal yang mengharuskan kontraktor untuk mengambil tindakan tegas untuk menyewa tanpa memandang ras, agama, dan asal nasional. Pada tahun 1968 jenis kelamin / gender telah ditambah ke dalam daftar anti diskriminatif. Prosedur ini juga diikuti di India, diskriminasi *affirmative action* positif di Inggris dan di Kanada. Semangat *affirmative action* yang bertujuan memberikan kesempatan kerja yang lebih banyak kepada kelompok tertentu atau minoritas dalam suatu komunitas masyarakat. *Affirmative action* sering ditetapkan dalam peraturan pemerintah, peraturan lembaga dengan tujuan untuk memastikan bahwa kelompok atau golongan yang

dimaksud mendapatkan keadilan. Tujuan sebenarnya dari *affirmative action* adalah untuk menghilangkan diskriminasi di masa lalu.

Dalam praktiknya, pelaksanaan *affirmative action* ini dapat bersifat sukarela (*voluntary*) dan paksaan (*involuntary*). *Affirmative voluntary* akan terjadi bilamana suatu lembaga publik mematuhi peraturan yang telah disahkan oleh lembaga pembuat kebijakan melalui penyiapan rencana *affirmative action* :

1. Mencantumkan jumlah mereka yang terwakili.
2. Menetapkan pemanfaatan penuh sebagai tujuan.
3. Mengembangkan rencana konkrit bagi pencapaian.
4. Membuat kemajuan yang bermanfaat.

Kepatuhan terhadap *affirmative action* secara paksaan (*involuntary*) akan terjadi bilamana :

1. Suatu lembaga publik akan mengubah praktik kepegawaian sebagai hasil dari penyelidikan oleh suatu lembaga, dan mematuhi hasil yang telah dirundingkan.
2. Pimpinan lembaga atau instansi dapat melakukan perundingan dengan karyawan untuk mencapai kesepakatan didampingi lembaga yang mensahkan peraturan diluar pengadilan.
3. Bila dalam praktiknya belum tercapai kesepakatan, maka dapat melalui putusan pengadilan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah diskriptif dengan pendekatan analisis. Yaitu suatu metode dalam meneliti suatu objek, kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa yang terjadi dimasa sekarang. Menurut Whitney, metode diskriptif adalah pencarian fakta interpretasi yang tepat, yang digunakan untuk mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk hubungan-hubungan kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

Lokasi penelitian adalah di Kabupaten Banjar. Sumber data diperoleh melalui wawancara dengan pihak Badan kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Banjar, yaitu pihak yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang berkaitan dengan penelitian ini. Penulis juga melakukan penelitian kepustakaan yaitu dengan cara mengumpulkan data dari buku-buku, literatur, dokumen, jurnal ilmiah undang-undang, peraturan-peraturan dan berbagai sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi calon pegawai negeri sipil (CPNS) tahun 2018 mengacu pada Peraturan Pemerintah no.11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil. Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi CPNS tahun 2018, ada beberapa foramsi khusus yang ditentukan kementerian pendayagunaan apatur negeri dan reformasi biokrasi (Kemenpan Rb). Standar kelulusan yang ditetapkan untuk formasi khusus berbeda dengan formasi umum, dimana untuk formasi khusus standarnya lebih rendah dari formasi untuk umum. Persyaratan untuk rekrutmen dan seleksi caloon pegawai negeri sipil tahun 2018

di kabupaten Banjar sama dengan persyaratan yang ditetapkan pemerintah pusat dalam hal ini KemenpanRB. Sesuai dengan Peraturan kemenpanRB no : 36 tahun 2018 tentang kriteria penetapan kebutuhan calon pegawai negeri sipil dan pelaksanaan seleksi calon pegawai negeri sipil tahun 2018, pada bagian lampiran huruf F tentang ketentuan dan persyaratan penetapan kebutuhan (formasi) khusus :

1. Putra / putri lulusan terbaik berpredikat dengan pujian (cumlaude) dari perguruan tinggi dalam atau luar negeri, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Formasi lulusan terbaik berpredikat pujian (cumlaude) dikhususkan bagi putra/putri lulusan minimal jenjang Strata 1;
 - b. Bagi instansi pusat wajib mengalokasikan paling sedikit 10 (sepuluh) persen dari total formasi yang ditetapkan;
 - c. Bagi instansi daerah dapat mengalokasikan paling banyak 5 (lima) persen dari total alokasi formasi yang ditetapkan;
 - d. Calon pelamar merupakan lulusan dari perguruan tinggi dalam negeri dengan predikat pujian (cumlaude) dan berasal dari perguruan tinggi terakreditasi A/ Unggul dan program studi terakreditasi A/unggul pada saat kelulusan;
 - e. Calon pelamar dari lulusan perguruan tinggi luar negeri dapat mendaftar setelah memperoleh penyeteraan ijazah dan surat keterangan yang menyatakan predikat kelulusannya setara dengan angka 4 dari kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi;
 - f. Jabatan dan kualifikasi pendidikan untuk penetapan kebutuhan (formasi) khusus putra/ putri lulusan terbaik (cumlaude) disyaratkan agar pada penetapan kebutuhan (formasi) tersebut ditetapkan pula untuk penetapan kebutuhan (formasi) umum dengan jabatan dan kualifikasi pendidikan yang sama.

2. Penyandang Disabilitas, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Instansi wajib mengalokasikan penetapan kebutuhan (formasi) jabatan, persyaratan, jumlah, dan unit penempatan yang dapat dilamar oleh peserta penyandang disabilitas sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan jabatan;
 - b. Jumlah jabatan yang dapat dilamar oleh penyandang disabilitas untuk instansi pusat paling sedikit 2 (dua) persen dari total formasi dengan jabatan disesuaikan dengan kebutuhan pada masing-masing instansi;
 - c. Jumlah jabatan yang dapat dilamar oleh penyandang disabilitas untuk instansi daerah paling sedikit 1 (satu) persen dari total formasi disesuaikan dengan kebutuhan pada masing-masing instansi;
 - d. Jabatan dan kualifikasi pendidikan untuk penetapan kebutuhan (formasi) khusus penyandang disabilitas diisyaratkan agar pada penetapan kebutuhan (formasi) tersebut ditetapkan pula untuk penetapan kebutuhan (formasi) umum dengan jabatan dan kualifikasi pendidikan yang sama.
 - e. Calon pelamar dari penyandang disabilitas wajib melampirkan surat keterangan dokter yang menerangkan jenis / tingkat disabilitasnya;

- f. Calon pelamar dari penyandang disabilitas berusia serendah-rendahnya 18(delapapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar;
 - g. Panitia penyelenggara dan / Badan Kepgawaian Negara menyediakan petugas / pendamping saat pelaksanaan seleksi kompetensi dasar dan kompetensi bidang;
 - h. Bagi peserta penyandang disabilitas Tuna netra diberikan tambahan waktu seleksi kompetensi dasar sampai dengan 120 (seratus dua puluh) menit; dan
 - i. Panitia instansi wajib melakukan verifikasi persyaratan pendaftaran dengan mengundang calon pelamar untuk memastikan kesesuaian formasi dengan tingkat / jenis disabilitas yang disandang.
3. Putra / Putri Papua dan Papua Barat, dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. Calon pelamar harus merupakan keturunan Papua / Papua Barat berdasarkan garis keturunan orang tua (bapak atau ibu) asli Papua, dibuktikan dengankta kelahirandan / atau surat keterangan lahir yang bersangkutan dan diperkuat dengan surat keterangan dari Kepala desa / Kepala suku; dan
 - b. Jabatan dan kualifikasi pendidikan untuk penetapan kebutuhan (formasi) khusus Putra/Putri Papua dan Papua Barat disyaratkan agar pada penetapan kebutuhan (fomasi) tersebut ditetapkan pula untuk penetapan kebutuhan (formasi) umum dengan jabatan dan kualifikasi pendidikan yang sama.
4. Diaspora, dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. Diperuntukkan bagi Warga Negara Indonesia yang menetap diluar Indonesia dan memiliki Paspor Indonesia yang maasih berlaku serta bekerja sebagai tenaga professional di bidangnya yang dibuktikan dengan surat rekomendasi dari tempat bekerja minimal selama 2 (dua) tahun.
 - b. Kementerian Luar Negeri menerbitkan surat keterangan pelamar Diaspora bebas dari permasalahan hukum;
 - c. Dialokasikan untuk penetapan kebutuhan (formasi) jabatan Peneliti, Dosen dan Perekayasa dengan pendidikan sekurang-kuraangnya strata 2. Khusus untuk Perekayasa dapat dilamar dari lulussan strata 1;
 - d. Pelamar memenuhi persyaratan usia setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat pelamaran dan setinggi-tingginya 40 (empat puluh) tahun bagi pelamar yang memiliki kualifikasi pndidikan strata 3 saat melamar.
 - e. Pelamar tidak sedang menempuh post doctoral yang dibiayai oleh pemerintah ;
 - f. Jabatan dan kualifikasi pendidikan untuk penetapan kebutuhan (formasi) khusus diaspora disyaratkan agar pada penetapan kebutuhan (formasi) tesebut ditetapkan pula untuk penetapan kebutuhan (formasi) umum dengan jabatan dan kualifikasi pendidikan yang sama.
 - g. Penyertaraan ijazah diaspora bagi lulusan Perguruan tinggi Luar Negeri oleh kementerian yang menangani urusan Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi dapat dilakukan setelah yang bersangkutan dinyatakan lulus akhir dalam rangka pertimbangan NIP dari BKN.

- h. Pendaftaran dilaksanakan secara daring / online dibawah koordinasi kementerian / lembaga yang bersangkutan dan Badan Kepegawaiaan Negara;
 - i. Pelaksanaan seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang dilaksanakan di Kantor Perwakilan RI dinegara yang bersangkutan dibawah koordinasi Kementerian / Lembaga, Kementerian Luar Negeri dan Badan Kepegawaiaan Negara;
 - j. Instansi wajib melakukan verifikasi dan validasi untuk memastikan yang bersangkutan tidak terafiliasi pada ideologi yang bertentangan dengan ideologi Pancasila.
5. Olahragawan / Olahragawati Berprestasi Internasioanal dikoordinasikan oleh Menteri yang membidangi urusan pemuda dan olahraga merujuk kepada ketentuan Peaturan Menteri Pemuda dan Olahraga Nomor 6 Tahun 2018 Tentang persyaratan dan mekanisme seleksi, dan pengangkatan olahragawan berprestasi menjadi calon pegawai negeri sipil tahun 2018.
6. Tenaga Pendidik dan tenaga keshatan dari Eks Tenaga honorer kategori-II , degan ketentuan sebagai berikut :
- a. Diperuntukkan bagi eks Tenaga Honorer Kategori-II yang terdaftar dalam data base Badan Kepegawaiaan Negara dan memenuhi persyaratan perundang-undangan sebagai tenaga pendidik atau tenaga kesehatan;
 - b. Persyaratan sebagaimana dimaksud huruf a merujuk pada Undang-undang nomor 5 tahun 2014, Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 sebagaimana terakhir diubah dengan Peratura \pemerintah Nomor 56 tahun 2012 dan undang-undang Nomor14 tahun 2005 bagi tenaga pendidik, serta Undang-undang Nomor 36 tahun 2014 bagi tenaga kesehatan.
 - c. Selain persyaratan sebagaimana tersebuthuruf b, pelamar harus memenuhi persyartan, antara lain :
 - 1) Usia paling tinggi 35 tahun pada tanggal 1 agustus 2018, masih aktif bekerja secara terus-menerus sampai sekarang;
 - 2) Bagi tenaga pendidik minimal berijazah strata 1 yang diperoleh sebelum pelaksanaan seleksi tenaga honorer kategori II pada tanggal 3 November 2013.
 - 3) Bagi tenaga kesehatan minimal berijazah Diploma III yang diperoleh sebelum pelaksanaan seleki tenaga honorer kategori II pada tanggal 4 November 2013.
 - 4) Memiliki tanda bukti nomorujian tenaga honorer kategori II thun 2013, dan
 - 5) Memiliki kartu tanda penduduk.
 - d. Kementerian /Lembaga / Pemerintah Daerah wajib memverifikasi kebenaran dokumen tenaga pendidik dan tenaga kesehatan dari eks honorer kategori II sebagaimana tersebut huruf c,sebelum pelaksanaan seleksi kompetensi dasar;
 - e. Mekanisme / sistem pendaftaran untuk eks tenaga honorer kategori II, dilakukan secara tersendiri dibawah koordinasi Badan Kepegawaiaan Negara;

- f. Pendaftar dari tenaga pendidik dan tenaga kesehatan dari eks tenaga honorer kategori II yang telah diverifikasi dokumennya wajib mengikuti seleksi kompetensi dasar;
- g. Pendaftar dari tenaga pendidik dan tenaga kesehatan dari eks honorer kategori II sebagaimana dimaksud huruf g tidak diberlakukan seleksi kompetensi bidang;
- h. Pengalaman kerja selama minimal 10 (sepuluh) tahun dan terus-menerus menjadi tenaga pendidik dan tenaga kesehatan dari eks tenaga honorer kategori II ditetapkan sebagai pengganti seleksi kompetensi bidang;

Kriteria Penilaian

Kriteria Penilaian menurut Peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 36 tahun 2018 terdiri dari :

1. Kompetensi Dasar

Kompetensi dasar adalah kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang menjadi ciri-ciri seorang pegawai negeri sipil Republik Indonesia.

Peraturan Menteri Penadayagunaan Apartur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 37 tahun 2018 tentang nilai ambang batas seleksi kompetensi dasar meliputi :

- a. Tes Karakteristik Pribadi (TKP)
- b. Tes Intelegensia Umum (TIU)
- c. Tes Wawasan Kebangsaan (TWK)
 - 1) Nilai ambang batas atau passing grade untuk peserta seleksi dariformasi umum adalah :

No	Kriteria TKD	Nilai
1	Tes Karakteritik Pribadi	143
2	Tes Intelegensia Umum	80
3	Tes Wawasan Kebangsaan	75

Sumber:<http://jdih.menpan.go.id>(Data diolah)

2) Mengacu pada Pasal 5 Permenpan Rb Nomor 37 Tahun 2018,

- a. Nilai kumulatif Seleksi Kompetensi Dasar bagi Putra/Putri Lulusan Terbaik Berpredikat Dengan Pujian (Cumlaude) dan Diaspora paling sedikit 298 (dua ratus sembilan puluh delapan), dengan nilai TIU paling rendah 85 (delapan puluh lima);
- b. Nilai kumulatif Seleksi Kompetensi Dasar bagi Penyandang Disabilitas paling sedikit 260 (dua ratus enam puluh), dengan nilai TIU serendah-rendahnya 70 (tujuh puluh);
- c. Nilai kumulatif Seleksi Kompetensi Dasar bagi Putra/Putra Papua dan Papua Barat paling sedikit 260 (dua ratus enam puluh), dengan nilai TIU paling sedikit 60 (enam puluh);
- d. Nilai kumulatif Seleksi Kompetensi Dasar bagi Tenaga Guru dan Tenaga Medis/Paramedis dari Eks Tenaga Honorer Kategori-II paling sedikit 260 (dua ratus enam puluh), dengan nilai TIU paling sedikit 60 (enam puluh);
- e. Nilai terendah dari peserta seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Olahragawan Berprestasi Internasional merupakan nilai ambang batas hasil Seleksi Kompetensi Dasar.

2. Kompetensi Bidang

Kompetensi Bidang adalah kemampuan dan karakteristik dalam diri seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga individu mampu menampilkan unjuk kerja yang tinggi dalam suatu jabatan tertentu.

Standar Kompetensi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 menjadi acuan paling sedikit untuk:

- a. Perencanaan aparatur sipil negara;
- b. Pengadaan aparatur sipil negara;
- c. Pengembangan karier aparatur sipil negara;
- d. Pengembangan kompetensi aparatur sipil negara;
- e. Penempatan aparatur sipil negara;
- f. Promosi dan/atau mutasi aparatur sipil negara; n
- g. Uji kompetensi aparatur sipil negara;
- h. Sistem informasi manajemen aparatur sipil negara; dan
- i. Kelompok rencana suksesi (talentpool) aparatur sipil negara.

Bagi peserta dari formasi khusus terutama eks honorer kategori II seleksi kemampuan bidang tidak diadakan dikarenakan mereka yang eks honorer kategori II telah mengabdikan sejak tahun 2005 secara terus menerus. Pengabdian itu dianggap sebagai bukti kemampuan mereka dalam bidang pekerjaan yang mereka jalani.

Dari 6 (enam) formasi khusus yang disediakan oleh pemerintah pusat, kabupaten Banjar hanya menyediakan 1 (satu) formasi khusus yaitu formasi eks honorer kategori II dan khusus untuk tenaga pendidik. Hal ini dikarenakan formasi untuk tenaga pendidik yang mendapatkan jatah dari formasi umum dan formasi khusus. Sedangkan untuk formasi lainnya tidak ada.

Secara keseluruhan formasi yang disediakan di kabupaten Banjar sebanyak 281 (dua ratus delapan puluh satu) terdiri dari 263 (dua ratus enam puluh tiga) untuk formasi umum dan 18 (delapan belas) untuk formasi khusus.



Walaupun standar untuk kelulusan berbeda antara formasi umum dan khusus, dimana untuk formasi khusus standarnya lebih rendah, namun tidak semua formasi terpenuhi, dikarenakan peserta seleksi harus memenuhi standar kelulusan yang diakumulasi dari seleksi kemampuan dasar dan seleksi kemampuan bidang. Nilai untuk syarat kelulusan adalah 40% dari seleksi kemampuan dasar (SKD) dan 60% dari seleksi kemampuan bidang (SKB)

Dari hasil SKD dan SKB untuk CPNS Kabupaten Banjar tahun 2018 ada 269 orang yang berhasil memenuhi standar kelulusan dengan rincian 255 orang dari formasi umum dan 14 orang dari formasi khusus, jadi untuk formasi umum jatah

yang disediakan 263, yang lulus 255, masih kurang 8 formasi. Untuk formasi khusus jatah yang disediakan 18, yang lulus 14, masih ada 4 formasi yang kosong.



Menurut sumber di BKDPSDM Kabupaten Banjar kekurangan formasi tersebut mungkin akan diisi melalui seleksi penerimaan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja (PPPK) yang akan dilaksanakan setelah rangkaian proses seleksi yang ada telah selesai.

KESIMPULAN

Kebijakan *affirmative action* diperlukan untuk memberikan kesempatan khusus kepada mereka memang seharusnya mendapatkan kesempatan khusus, seperti formasi khusus untuk eks tenaga honorer kategori II, dikarenakan mereka sebelumnya sudah bekerja / mengabdikan dengan menjadi tenaga honorer, khususnya sebagai tenaga pendidik di Kabupten Banjar. Dalam penilaiannya terdapat perbedaan kebijakan antara formasi umum dan formasi khusus. Dalam formasi umum hasil kelulusan akhir ditentukan dari hasil Seleksi kemampuan dasar dan seleksi kemampuan bidang. Sedangkan untuk formasi khusus kriteria kelulusan hanya ditentukan dari seleksi kemampuan dasar yang mana nilai ambang batasnya pun lebih rendah dari pada formasi umum. Hal ini dikarenakan formasi untuk eks honorer kategori II telah memiliki masa kerja yang cukup lama dibidangnya.

Pada proses seleksi yang akan datang di Kabupaten Banjar, diharapkan dapat menerapkan formasi khusus lainnya agar dapat memberikan kesempatan yang lebih banyak untuk kelompok atau golongan tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

Atikawati, Ena dan Raswan Udjang. *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. JPSB. Vol. 4 No.1, 2016.

Edinayanti. 2018, "Kabupaten Banjar Usulkan 1.348 Formasi, Tenaga Ini yang Paling Banyak Dibutuhkan", <https://banjarmasin.tribunnews.com/2018/03/31/kabupaten-banjar-usulkan-1348-formasi-tenaga-ini-yang-paling-banyak-dibutuhkan> (10 Agustus 2019)

Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bandung: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama: Bandung
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Ramadhani, Y. 2018, "Isi Permenpan Nomor 61 Tentang Sistem Ranking Seleksi CPNS 2018", <https://tirto.id/isi-permenpan-nomor-61-tentang-sistem-ranking-seleksi-cpns-2018-daIV> (10 agustus 2019)
- Sayuti, Hendri. *Hakikat Affirmative action dalam hukum Indonesia (Ikhtiar pemberdayaan yang terpinggirkan)*. Menara Riau. Vol. 12 No.1, Januari-Juni 2013.
- Siswanto, B. 2016. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, Bambang dan Celly Cicellia. *Nilai Penting Konsep Affirmative Action Policy dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Berbasis Merit*. Civil Service Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol. 8 No.1, Juni 2014.