

## **Penerapan Prinsip Kesetaraan, Efektifitas dan Efisien, Aturan Hukum Dalam Penerimaan Pegawai Negeri Provinsi NTB Tahun 2021**

**Dhea Candra Dewi<sup>1\*</sup>, Vidya Yanti Utami<sup>2</sup>, Subandi Pariyatma<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Neagara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mataram

Email: [candradhea20@gmail.com](mailto:candradhea20@gmail.com), [vidyautami88@gmail.com](mailto:vidyautami88@gmail.com) and [spariyatma@gmail.com](mailto:spariyatma@gmail.com).

### *Abstract :*

**Abstract:** This research discusses about the application of the equality principle, effectiveness and efficiency, and legal regulations in the Civil Servants recruitment at the NTB Province Regional Civil Service Agency in 2021. Recruitment of civil servants aims to fill empty formations in an organization to support smooth assignments and services to the community as well supporting performance competency in organizations. In the process, this acceptance is often ignored by organizations who tend to side with the family system only and has the potential to cause social jealousy towards applicants. To realize the principles of Good Governance and public services that are quality, effective, efficient and based on justice, it is necessary to carry out a clean, honest, fair and responsible recruitment process. The research applies a type of qualitative research with a descriptive analysis approach. Data collection techniques include observation, interviews and documentation. Meanwhile, data analysis is carried out through data reduction, presentation and then drawing conclusions. The results of the research show that the application of equality principle, effectiveness and efficiency, and legal rules in civil servants recruitment in the organization has been implemented ideally, namely in harmony with the principles developed in Good Governance theory and statutory regulations as guidelines in the procurement of civil servants.

**Keywords:** *Good Governance; Civil Servants Recruitment; Equality Principle; Effectiveness and Efficiency; legal regulations.*

### **Abstrak:**

**Abstrak:** Penelitian ini membahas tentang penerapan prinsip kesetaraan, efektifitas dan efisien, dan aturan hukum dalam penerimaan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2021. Penerimaan pegawai negeri bertujuan untuk mengisi formasi kosong dalam sebuah organisasi sebagai pendukung kelancaran penugasan juga pelayanan pada masyarakat yang juga menunjang kompetensi kinerja dalam berorganisasi. Dalam prosesnya, penerimaan tersebut seringkali diabaikan oleh pihak organisasi yang cenderung memihak pada sistem kekeluargaan saja dan berpotensi menimbulkan kecemburuan sosial terhadap para pelamar. Untuk mewujudkan prinsip *Good Governance* serta pelayanan publik yang berkualitas, efektif, efisien serta berazaskan keadilan maka perlu dilakukan proses rekrutmen yang bersih, jujur, adil, bertanggung jawab. Penelitian menerapkan jenis penelitian kualitatif berpendekatan analisis deskriptif. Berteknik pengumpulan data yaitu melalui observasi, wawancara, juga dokumentasi. Sedangkan analisis data dijalankan melalui reduksi data, penyajian beserta lalu menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip kesetaraan, efektifitas dan efisien, dan aturan hukum dalam penerimaan pegawai negeri di BKD Provinsi NTB sudah terlaksana dengan ideal, yakni selaras berprinsip-prinsip dengan yang dikembangkan pada teori *Good Governance* dan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pengadaan pegawai negeri.

**Kata Kunci:** *Good Governance, Penerimaan Pegawai, Prinsip Kesetaraan, Efektifitas dan Efisien, Aturan hukum*

**PENDAHULUAN**

Salah satu keberhasilan dan kesuksesan dalam melakukan reformasi suatu birokrasi pemerintahan adalah terletak dalam keberhasilan pengelolaan Sumber Daya Aparatur (SDA) yang ada. Aparatur/Pegawau yang bermutu tinggi dan memiliki kualifikasi yang baik dapat terukur melalui prestasi kinerja yang baik. Prestasi kinerja yang baik terukur dengan keselarasan tujuan birokrasi yang diembanya (Halim, 2016) sehingga gagasan *the right man on the right place* mampu terwujud. Keberhasilan dan kesuksesan pegawai birokrasi pemerintahan dapat terukur dengan baik dimulai dari keberhasilan rekrutmen yang dilaksanakan. Rekrutmen adalah bentuk aktifitas dengan esensial terkait memanejemenkan sumber daya aparatur yang ada. Mencermati berhasilnya menjalankan aktifitas tersebut turut menghasilkan aparat birokrasi yang bermutu sesuai dengan yang dirancangankan oleh berbagai pihak. Terdapat beberapa istilah populer dalam proses rekrutmen yaitu *job analysis*, *job description*, *job specification* (Paoki, 2018).

Pengadaan pegawai bertujuan untuk mengisi formasi yang lowong dalam sebuah organisasi, untuk menjalankan bidang tersebut seringkali diabaikan oleh pihak organisasi yang cenderung memihak pada sistem kekeluargaan yang potensi dan keahliannya belum tentu termasuk dalam bidang yang lowong, sehingga sering menimbulkan kecemburuan sosial terhadap para pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Perihal tersebut mengacu akan pendapatnya Kepala BKD Provinsi NTB, Drs. Muhamad Nasir, menyebutkan bahwa “Terdapat beberapa instansi yang tidak mengirimkan kebutuhan tenaga ASN Pegawai Negeri Sipil pada saat pengajuan formasi ke MENPAN dengan alasan kebutuhan tenaga ASN Pegawai Negeri Sipil tersebut sudah diisi oleh tenaga honorer pada instansi tersebut”. Beberapa penelitian lain mengatakan permasalahan yang cukup sering terjadi di masyarakat terkait dengan pengadaan pegawai disebabkan karena tidak transparannya proses penyelenggaraan rekrutmen, masih terjadinya korupsi, kolusi serta nepotisme (KKN), sehingga progres penerimaan tanpa mengacu akan dibutuhkan juga masih terdapatnya bertekanan juga berintervensi tanpa pihak berkepentingan (Suripatty, 2019). Karena kurangnya akuntabilitas dan transparansi, proses pengadaan pegawai negeri sipil selama ini menjadi tidak efektif (tidak tepat sasaran), tidak efisien (dalam hal biaya dan waktu), dan bahkan ketika diidentifikasi, masih terdapat praktik KKN. Faktor-faktor yang disebutkan di atas masih terus mempengaruhi pengadaan pegawai negeri sipil, yaitu kebijakan politik, struktur kekeluargaan, kepentingan sektoral, dan komersialisasi (Purwoko, 2011).

Konsep *Good Governance* hadir di negara ini pasca era reformasi. Sebagai hasil dari berbagai masalah yang muncul dan tuntutan pemerintahan orde baru, konsep ini sudah ada. Perihal tersebut bersumber dalam konstitusi, dampak dari kelembagaan tinggi negara dengan tanpa berperan ideal, juga berkehadapan mengontrol bersosial yang disebabkan oleh partisipasi masyarakat. Agar pemerintah dapat menunjukkan dedikasinya guna membentuk penatakelolaan pemerintah dengan ideal dalam perlandasan nilai-nilai pemerintahan (Handayani & Nur, 2019). Di negara berkembang, pemerintah berperan sebagai katalisator transformasi masyarakat dengan mendorong pertumbuhan sektor dan industri tertentu melalui kebijakan, program, proyek, dan perencanaan anggaran (Pamungkas & Rosyanfikri, 2021). Namun demikian, pelaksanaan gagasan tata kelola pemerintahan yang efektif masih menjadi tantangan.

Untuk mampu mewujudkan tata pemerintah dengan baik juga bersih (*good governance*) juga terwujudnya pelayanan umum dengan ideal, berektif juga bermutu tentu diperlukan dukungan pegawai yang berprofesional, bertanggung jawab, berkeadilan, berkejujuran juga berkompeten terkait segenap kinerja yang dilakukan dalam organisasi. Pada pemaknaan lainnya, kinerja tugas pegawai negeri juga wajib mengacu berprofesionalisme sesuai kualifikasi keilmuan masing-masing, sehingga nantinya turut terwujudnya pemerintahan ideal (Agus Dwiyanto, 2008). *United Nations Development Program (UNDP)* dalam Sedarmayanti (2004:3) memaknai tata kelola pemerintahan sebagai pelaksanaan kekuasaan dan kewenangan di bidang ekonomi, politik, dan administrasi untuk mengawasi dan mengelola berbagai urusan negara disetiap tingkatan. Tata kelola pemerintahan juga berfungsi sebagai instrumen kebijakan untuk mendorong terciptanya kondisi yang mendorong kohesi sosial, kesejahteraan, dan integritas. Tata kelola pemerintahan yang baik, sebagaimana didefinisikan oleh Lembaga Administrasi Negara dalam Sedarmayanti (2004:4), adalah penyelenggaraan pemerintahan negara yang bertanggung jawab dan efektif, yang berfungsi secara efisien dan efektif melalui pemeliharaan sinergi dan interaksi yang konstruktif di antara lingkungan publik, swasta, dan masyarakat.

Sebagai akibat dari ketidakpuasan terhadap kinerja pemerintah dengan selama ini yang diamatkan bertanggung jawab untuk mengelola urusan publik, muncullah gagasan tentang tata kelola pemerintahan yang baik. Sesuai dengan kemampuan mekanisme pasar, masyarakat sipil, dan pemerintah, praktik-praktik tata kelola pemerintahan yang baik dapat dilaksanakan secara bertahap. Penyediaan layanan publik merupakan salah satu keputusan strategis yang telah diambil oleh Indonesia dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif (Riska

Chyntia Dewi & Suparno Suparno, 2022). Guna mencapainya tata kelola pemerintahan yang efektif di daerah seperti yang diinginkan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah telah menetapkan Peraturan Pemerintah No. 41/2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, yang berkaitan dengan struktur perangkat daerah. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk memberikan pedoman dan arahan yang jelas kepada daerah agar mereka dapat berpartisipasi secara aktif dalam penyelenggaraan kekuasaan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Pemahaman terhadap prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang efektif sangat penting untuk dipahami. Sesuai dengan prinsip-prinsip panduan ini, kinerja pemerintah akan dievaluasi. Evaluasi tata kelola pemerintahan dapat mengungkapkan apakah sudah memenuhi seluruh komponen prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik atau belum (Rosyada, 2016). Oleh karena itu, sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi yang berlaku secara universal, pembentukan sistem politik pemerintahan yang lebih condong untuk menjaga kepentingan rakyat mengharuskan adanya penerapan tata kelola pemerintahan yang baik secara ketat (Tomuka, 2013).

Penelitian terdahulu yang telah dijalankan dari (Oktavia et al., 2022) menyebutkan jika diterapkannya *good governance* melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa ada keterkaitan dengan kualitas menyajikan masyarakat pada perkantoran kecamatan. Hal serupa dengan dengan diungkapkan oleh perihal diteliti lainnya (Rohman et al., 2019) dengan menegaskan jika diterapkannya prinsip *good governance* terkait menunjang kompetensi pelayanan publik dapat berjalan secara ideal, hal ini terdapat pada penelitian pada pelayanan publik di Kecamatan Lowokwaru. Selanjutnya, penelitian terdahulu lainnya oleh (Sulfiani, 2021) mengemukakan bahwa pelaksanaan *good governance* dapat berkontribusi pada upaya-upaya yang bertujuan untuk melaksanakan prinsip-prinsip demokrasi dan demokratisasi, yang dapat mencakup penegakan hak asasi manusia di berbagai bidang kehidupan bernegara, menegakkan nilai-nilai keadilan dan solidaritas sosial, dan memastikan bahwa hak-hak rakyat dihormati oleh pihak berwenang.

Dalam berkomponen dari agenda reformasi, tata kelola pemerintahan yang baik berusaha untuk membangun sistem yang murni yang dicirikan oleh hal-hal berikut: integritas dan efektivitas, pandangan ke depan yang strategis, akuntabilitas dan transparansi, profesionalisme dan partisipasi, demokrasi dan partisipasi, efisiensi dan efektivitas, dan ketaatan pada aturan hukum (Nubatonis et al., 2015). Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) akan membuka 4.865 lowongan CPNS PPPK pada 2021. Dari total formasi tersebut, 4.443 tenaga guru (PPPK), 271 tenaga kesehatan, dan 151 tenaga teknis. Informasi ini sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Republik Indonesia Nomor 555 Tahun 2021 tentang Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi NTB. Diharapkan dengan adanya posisi ini akan memfasilitasi pelaksanaan inisiatif dan layanan yang berorientasi pada masyarakat secara efisien, meningkatkan kapabilitas organisasi, dan mempercepat pencapaian tujuan strategis nasional (Septia Karnia, 2021).

Pentingnya penerapan *good governance* terkait melakukan rekrutmen aparatur negara di jajaran Pemerintah Provinsi NTB merupakan bagian dari reformasi birokrasi untuk menjawab adanya tantangan dan tuntutan publik dengan berkeinginan merekrut secara efisien, tanggap, bertransparan juga berobyektif. Badan Kepegawaian Daerah sebagai instansi penyelenggara rekrutmen pegawai negeri yang bertujuan mencari pegawai negeri yang memiliki kompetensi dan pendidikan sesuai pada bidangnya sesuai dengan kinerja hingga sampai terwujudnya pelayanan prima terhadap publik pada Provinsi NTB.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, termasuk perilaku, persepsi, pandangan, motivasi, dan tindakan sehari-hari, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa (naratif) pada suatu konteks khusus yang alamiah melalui pemanfaatan berbagai metode alamiah, merupakan tujuan dari pendekatan kualitatif (Arifin, 2010). Metode pengumpulan pendataan dijalankan secara berobservasi, wawancara juga berdokumentasi. Pendataan primer dengan diperoleh yakni dari hasil wawancara kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah, sedangkan data sekunder didapatkan dari berdokumentasi serta berstudi pustaka. Bermetode analisis pendataan penelitian dibahas menjelaskan cara meringkas, menganalisis, dan menyajikan kumpulan data penelitian dalam format yang mudah dipahami. Analisis data dimulai pada tahap pengumpulan data awal dan akan terus berlanjut hingga diperoleh temuan konklusif yang menjawab tujuan penelitian.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Prinsip Kesetaraan Dalam Penerimaan PNS Pada BKD Prov. NTB**

Mengacu temuan penelitian sebelumnya, menemukan jika prinsip kesetaraan dalam penerimaan Pegawai Negeri pada BKD Provinsi NTB telah memberikan berkesempatan dengan selaras dalam tiap warganya dengan nihil tanpa membeda-bedakan asal kedaerahan atau tempat tinggal, jenis kelamin, suku dan agama bahkan keterbatasan seperti penyandang disabilitas tanpa harus di diskriminasi oleh berbagai latar belakang untuk melamar sebagai

calon Pegawai Negeri Sipil. Hal ini didasarkan Konstisusi berpasal 27 ayat 2 dengan pemaknai berhaknya bekerja dengan selaras akan penilaian berkemanusiaan. Berdasarkan hal tersebut mampu dikatakan jika negara menyajikan penjaminan kepada tiap berwarga negaranya guna memiliki bekerja, perihal tersebut ini melamar sebagai CPNS khususnya pada BKD Provinsi NTB selama dapat memenuhi ketentuan peraturan dengan sudah ditetapkan dari panitia berseleksi bernasional. Hal ini selaras akan Permen PAN & RB No. 27 Tahun 2021 Pengadaan Pegawai Negeri Sipil pada bab II pasal 4 ayat 3 Huruf c disebutkan bahwa jenis penetapan kebutuhan PNS dalam formasi khusus yang dapat juga dilamar oleh penyandang disabilitas. Keikutsertaan penyandang disabilitas pada menerimannya pegawai negeri pada kantor BKD Provinsi NTB membuktikan bahwa kesetaraan memiliki andil yang cukup besar untuk mewujudkan keadilan dalam keseluruhan kewarganegaraan. Hal ini selaras tertuang pada pendasaran Indonesia pancasila, yakni “keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia” pada bersila keilma, yang berarti bahwa Indonesia berkewajiban penjaminan tiap masyarakatnya guna memperoleh edukasi, bekerja, serta berkehidupan berkelayakan, bermartabat, juga keadilan.

Permenpan RB Nomor 27 tahun 2021 menyebutkan pada bab III pasal 5 ayat (1) pada ketentuan dan persyaratan umum yang dimana tidak mencantumkan daerah tertentu dalam menerimanya CPNS berisi antara lain:

Untuk melamar menjadikan PNS, tiap warga negaranya Indonesia berkesempatan dengan kesamaan yakni melalui pemenuhan bersyarat sebagai berikut:

- a. Usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar;
- b. Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;
- c. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- d. Tidak berkedudukan sebagai calon PNS, PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- e. Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
- f. Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan Jabatan;

- g. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan Jabatan yang dilamar;
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Instansi Pemerintah; dan
- i. Persyaratan lain sesuai kebutuhan Jabatan yang ditetapkan oleh PPK.

Berdasarkan hal tersebut diatas prinsip kesetaraan dalam penerimaan pegawai negeri pada BKD Provinsi NTB sudah sesuai prinsip-prinsip yang dikembangkan dalam *good governance* karena setiap pelamar berhak memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti seleksi penerimaan pegawai negeri sipil tanpa membedakan asal daerah atau tempat tinggal, jenis kelamin, bahkan keterbatasan seperti penyandang disabilitas.

### **Prinsip Efektifitas dan Efisiensi Dalam Penerimaan PNS Pada BKD Provinsi NTB**

Pada prinsip efektivitas serta prinsip berefisiensi dapat diartikan sebagai memaksimalkan pemanfaatan beragam sumber daya yang ada (Sedarmayanti, 2012). Prinsip Efektifitas dan Efisiensi terkait menerima pegawai negeri pada BKD Provinsi NTB memberikan kemudahan bagi setiap pelamar untuk mengikuti seleksi penerimaan Pegawai Negeri pada BKD Provinsi NTB dengan tidak memberatkan pelamar dalam pembuatan surat keterangan sehat, surat berkelakuan baik dari kepolisian, surat bebas narkoba seperti tahun-tahun sebelumnya. Selain itu berkas yang diunggah oleh pelamar melalui online akan memberikan kemudahan bagi panitia dalam memferifikasi berkas lamaran jika dibandingkan dengan berkas yang dikirim melalui ekspedisi serta waktu yang dibutuhkan juga akan lebih cepat. Hal ini sejalan dengan (Mardiasmo, 2004) yang mengatakan efektifitas memiliki arti mengingat anggaran merupakan sumber dana publik (yaitu uang yang diharapkan dapat menghasilkan output yang paling besar atau paling efisien), maka penggunaannya harus memenuhi tujuan atau target kepentingan publik.

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat dipahami bahwa prinsip efektifitas dapat menjadi indicator dalam mengukur bentuk organisasi pada pencapaian proses bekerja dengan semakin ideal perihal penyelesaian penugasan. Hal ini menunjukkan jika berefektifitas kerja ialah bentuk aktifitas dengan dapat diukurkan besaran juga berkecilnya diantara bertujuan dengan pengharapan dengan mampu dicapai pada bekerja agar dapat menghasilkan temuan dengan ideal. Selanjutnya pemakanna efisiensi kerja merupakan sarana penerapan berinput dengan seminim mungkin guna memiliki berproduksi dengan semaksimalnya (Soekartawi, 2010). Berperbandingan antara keduanya dicermati dalam:

- 1) Waktu, penugasan dianggap lebih efisien dari segi waktu jika hasilnya diukur berdasarkan ukuran tolok ukur yang diinginkan untuk menghasilkan sesuatu yang sangat baik dan optimal.
- 2) Kinerja, Secara khusus, hasil dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.  
(<https://www.psychologymania.com/2013/01/pengertian-efisiensi-kerja.html>)

Penjelasan yang diberikan di atas menyatakan bahwa cara pelaksanaan tugas menentukan korelasi paling akurat antara upaya dan hasil. Jika efisiensi kerja biasanya ditentukan oleh metode kerja yang mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, maka metode kerja yang efisien adalah metode kerja yang tidak mengorbankan hasil yang diinginkan dengan cara apa pun, termasuk cara yang paling sederhana, paling cepat, paling murah, paling ringan, dan paling singkat. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, proses penerimaan pegawai negeri di BKD Provinsi NTB telah dilaksanakan dengan sangat baik sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, dengan mengedepankan kemudahan yang dapat mengefisienkan waktu, tenaga dan biaya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tetap menjaga kualitas dan kuantitas hasil yang diberikan.

### **Prinsip Aturan Hukum Dalam Penerimaan PNS Pada BKD Provinsi NTB**

Aturan Hukum (*Rule of Law*) menerangkan bahwa hukum positif wajib dengan adil, dapat juga dimaknai dengan berkeutuhan, terkhusus pada pengaturan yurisdiksi HAM. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa prinsip aturan hukum pada diterimannya pegawai negeri pada BKD Provinsi NTB dilakukan untuk memberikan kepastian hukum terhadap pelaksanaan seleksi pegawai negeri pada BKD provinsi NTB. Dengan mengharuskan setiap pelamar membuat surat pernyataan yang di tandatangi bermaterai sebagai bentuk kesanggupan setiap pelamar terhadap ketentuan yang dibuat Panselnas. Dalam memberikan rasa adil dalam penerimaan PNS pada BKD Provinsi NTB membuat aturan dan tata tertib dalam melaksanakan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) beserta Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) juga memberikan sanksi bagi pelamar yang tidak mematuhi aturan dan tata tertib yang ditetapkan. Selain itu masyarakat juga dapat melakukan monitoring atau pengawasan terhadap hasil tes kompetensi yang sedang berjalan dengan menampilkan *live score* pada halaman kantor BKD Provinsi NTB dan bisa juga dilakukan *live streaming* melalui chanel youtube BKD Provinsi NTB.

Hal ini sejalan dengan UNDP pada (Sedarmayanti, 2012) dengan mengatakan bahwa hukum positif, berkerangka pada kebijakan adil, tegak serta patuh dengan berkeutuhan, terkhusus terkait pengaturan terkait HAM dalam penerapan berprinsip *good governance*. Berdasarkan hal tersebut diatas prinsip aturan hukum terkait menerimapegawai negeri pada BKD Provinsi NTB sudah terlaksana dengan sangat baik sudah sesuai prinsip-prinsip yang dikembangkan. Hal tersebut didasari oleh berbagai instrument dengan sudah dibentuk Panselnas seperti surat pernyataan, aturan dan tata tertib serta memberikan pengawasan secara langsung oleh masyarakat pada hasil tes kompetensi dengan berjalan baik dalam berseleksi berkompetensi pendasaran maupun berseleksi kompetensi berbidang dengan ditujukan pada bentuk *live score* maupun *live streaming* melalui *chanel youtube* BKD Provinsi NTB sebagai bentuk asas keadilan bagi setiap pelamar terkait rekrutmen PNS pada BKD Provinsi NTB.

## SIMPULAN

Implementasi prinsip kesetaraan (*equity*), efektifitas dan efisien (*effectiveness and efficiency*) dan aturan hukum (*rule of law*) terkait rekrutmen pegawai negeri dalam Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB sudah terlaksana dengan cukup baik selaras akan teori berprinsip dengan dikembangkan secara *good governance* juga peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pengadaan pegawai negeri. Perihal tersebut mampu dicermati melalui berbagai perspektif antara lain pertama, prinsip kesetaraan bagi setiap pelamar memiliki kesempatan yang sama untuk dapat mengikuti seleksi penerimaan pegawai negeri sipil tanpa membeda-bedakan asal daerah atau tempat tinggal, jenis kelamin, bahkan keterbatasan seperti penyandang disabilitas. Kedua, prinsip efektifitas dan efisiensi memberikan kemudahan bagi setiap pelamar untuk mengikuti seleksi penerimaan Pegawai Negeri Sipil pada BKD Provinsi NTB dengan tidak memberatkan pelamar dalam pembuatan surat keterangan sehat juga kelakuan baik dari kepolisian, serta bebas narkoba yang dapat mengurangi biaya, tenaga dan waktu dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat dan tanpa mengurangi kualitas serta kuantitas terhadap hasil yang diberikan. Ketiga, prinsip aturan hukum melalui berbagai instrument dengan dibentuk Panselnas seperti surat pernyataan, aturan dan tata tertib serta memberikan pengawasan secara langsung oleh masyarakat pada hasil tes kompetensi yang sedang berjalan baik dalam SKD maupun SKB dengan ditujukan pada bentuk *live score* maupun *live streaming* melalui *chanel youtube* BKD Provinsi NTB sebagai bentuk asas keadilan bagi setiap pelamar terkait rekrutmen pegawai negeri dalam BKD Provinsi NTB. Terdapat masukan kepada penelitian selanjutnya dan yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada, yakni diantaranya dimungkinkan untuk melakukan analisis lanjutan pada proses rekrutme penerimaan Pegawai Negeri dengan menggunakan analisa berprinsip *good*

*governance* lainnya. Perihal tersebut dimaksudkan agar mampu melihat secara keseluruhan penerapan prinsip tersebut pada proses rekrutmen yang terlaksana. Dengan banyak harapan, kedepannya akan memperlihatkan bagaimana perwujudan tata kelola pemerintahan yang lebih transparan dalam penyelenggaraan pemerintahan negara yang bertanggung jawab dan kuat, yang juga efisien dan efektif, melalui pelestarian "sinergi" interaksi pembangunan di antara negara, sektor swasta, dan masyarakat. Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang sedang berjuang dalam pencapaian tata kelola pemerintahan yang efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto. (2008). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik* (Cetakan ke). Gajah Mada University Press.
- Arifin. (2010). *Penelitian Pendidikan*. Lilin Persada Press.
- Halim, W. S. (2016). Analisa rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan bihin cahaya. *Agora*, 4(1), 179–185.
- Handayani, F. A., & Nur, M. I. (2019). Implementasi Good Governance Di Indonesia. *Publica: Jurnal Pemikiran Administrasi Negara*, 11(1), 1–11. <https://doi.org/10.15575/jpan.v11i1.7631>
- Mardiasmo. (2004). *Otonomi dan manajemen keuangan daerah*. Andi Yogyakarta.
- Mulyati, A. (2018). Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1–33. <http://journal.parahikma.ac.id/el-idarah/article/view/82>
- Nubatonis, S. E., Rusmiwari, S., & Suwasono, S. (2015). Implementasi prinsip-prinsip good governance dalam meningkatkan kinerja organisasi pelayanan publik. *Jisip: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(1).
- Oktavia, Anisa & Trisninawati. (2022). Analisis Penerapan *Good Governance* terhadap pelayanan publik di Kantor Kecamatan Baturaja Varat. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(4), 2042-2051.
- Pamungkas, T. K., & Rosyanfikri, R. (2021). Analisis penerapan prinsip-prinsip good governance dalam pelaksanaan pemerintahan desa. *Jurnal Paradigma Madani*, 8(2), 36–45.
- Paoki, D. (2018). Pentingnya Rekrutment dan seleksi untuk mengukur kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan UNMER*, 12–40.
- Purwoko, A. P. (2011). Sistem Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang Efektif. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 5(2), 75–91. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/112>
- Riska Chyntia Dewi, & Suparno Suparno. (2022). Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. *Jurnal Media Administrasi*, 7(1), 78–90. <https://doi.org/10.56444/jma.v7i1.67>
- Rohman, A., Hanafi, Y., & Hardianto, W. T. (2019). Penerapan prinsip-prinsip good governance dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Reformasi*, 9(2), 153–160.
- Rosyada, A. A. (2016). Analisis penerapan prinsip goodgovernancedalam rangka pelayanan publik di badanpelayanan perizinan terpadu satupintudi Kota Samarinda. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 2016.
- Sedarmayanti, (2004). *Good Governance, Pemerintahan Yang Baik*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2012). *Good Governance, Pemerintahan Yang Baik*. CV. Mandar Maju.

- Septia Karnia. (2021). *Pemprov NTB Buka 4.865 Formasi CPNS, Berikut Rincian dan Jadwalnya*. <https://regional.kompas.com/read/2021/05/10/224941278/pemprov-ntb-buka-4865-formasi-cpns-berikut-rincian-dan-jadwalnya?page=1>,
- Soekartawi. (2010). *Teori Dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2015). Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*.
- Sulfiani, Andi Ni'mah. (2021). Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* dalam Pelayanan BPJS Kesehatan di Kota Palopo. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(1), 95-116. doi : 10.52316/jap.v17i1.59
- Suripatty, G. (2019). Jurnal Sosio Sains. *Standar Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Aparatur Sipil Negara*, 5(April), 108–114.
- Tomuka, S. (2013). Penerapan prinsip-prinsip good governance dalam pelayanan publik di Kecamatan Girian Kota Bitung (Studi Tentang Pelayanan Akte Jual Beli). *Jurnal Politico*, 1(3).