

# IMPLEMENTASI GOOD GOVERNANCE DALAM PROSES REKRUTMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MANADO

VETI TUTU  
ALDEN LALOMA  
JOORIE MARHAEN RURU

*Abstract: this research was conducted by focusing the discussion on the issue of the implementation of good governance in the process of Staffing of the Agency's employees in the rekrutment area of the city of Manado. This research aims to find out how the implementation of good governance in the process of rekrutment of the civil State apparatus in manado City area staffing agency.*

*The research was conducted using qualitative research methods to explore and build a proposition or explain the meaning behind the reality of regional Staffing Agency in Manado city with number of respondents as much as 5 employees. The techniques used to conduct the data collection is the observation, interviews, and documentation. Technique of data analysis used in qualitative research is a model, Miles and Huberman.*

*Based on research done then it is known that there is a good and clear communication regarding the process of Staffing of the Agency's employees in the rekrutment area of the city of Manado; the availability of resources that support such as HUMAN RESOURCES and means as well as infrastructure in the rekrutment employees; the level of honesty and commitment to employee-owned well enough; as well as the bureaucratic structure that is not such a convoluted process of rekrutment which made online to anticipate going wild charges, already felt good. In terms of transparency and accountability in the process of rekrutment has been very good but there are still some things that need to be enhanced to further improve the quality of existing employees.*

*Keywords: Implementation, Good Governance, Regional Staffing Agency*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya aparatur merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu pemerintahan. Dalam suatu pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang mampu memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat baik dari segi kecepatan maupun ketepatan dalam pelayanan publik dan ketepatan sasaran bagi masyarakat yang membutuhkan sehingga kebutuhan masyarakat terhadap kepentingan pribadi dan umum dapat tercapai dengan maksimal. Pemerintah telah melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya aparatur Negara, misalnya melakukan proses rekrutment calon Aparat Sipil Negara (ASN). Hal itu merupakan tindakan nyata pemerintah untuk meningkatkan kinerja sumber daya aparatur Negara karena melalui proses rekrutment tersebut diharapkan dapat mencetak sumber daya aparatur yang berkualitas dan mampu

bersaing dalam memberikan pelayanan kepada publik secara maksimal.

Seorang calon Aparat Sipil Negara diharuskan memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh pemerintah, sebagaimana menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kemampuan Pemerintah dalam menghadapi era globalisasi dan pasar bebas dunia sangat ditentukan oleh ketersediaan aparatur pemerintahan yang profesional, tidak hanya terbatas pada fungsi sebagai abdi Negara, akan tetapi yang lebih penting lagi adalah dalam melaksanakan amanat sebagai abdi masyarakat. Kebutuhan

terhadap ketersediaan aparatur pemerintahan yang profesional merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawar lagi, sebab pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan yang tergantung kepada aparat pelaksana yang berada didalam pemerintahan itu sendiri.

Menurut ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada asas kepastian hukum; profesionalitas; proporsionalitas; keterpaduan; delegasi; netralitas; akuntabilitas; efektif dan efisien; keterbukaan; nondiskriminatif; persatuan dan kesatuan; keadilan dan kesetaraan; dan kesejahteraan. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan ASN berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Pada dasarnya, pegawai merupakan komponen yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil organisasi. Hal ini perlu dilakukan perencanaan kebutuhan pegawai secara tepat sesuai beban kerja yang ada dan hal tersebut dengan didukung oleh adanya proses rekrutmen yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.

Oleh karena itu, perbaikan kinerja aparat pelaksana yang berada di dalam pemerintahan merupakan suatu keharusan jika dikaitkan dengan perkembangan dan tuntutan *good governance* yaitu: profesionalisme, transparansi, akuntabilitas, penegakan etika dan moral dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pada dasarnya, *Good governance* diarahkan untuk mempraktikkan tata kelola pemerintahan yang ideal. Semua prinsip-prinsip *good governance* harus menjadi pedoman bagi pemerintah daerah dalam menjalankan kewenangan penerimaan calon Aparat Sipil Negara, khususnya prinsip

transparansi dan akuntabilitas. Hal ini dimaksudkan, agar filosofi "*The right man on the right place*" (penempatan seseorang sesuai dengan keahliannya) tetap menjadi dasar pertimbangan dalam rangka penerimaan calon Aparat Sipil Negara.

Untuk mewujudkan hal tersebut, keberadaan Aparat Sipil Negara (ASN) sebagai sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam rangka melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik yang berorientasi pada pemberian pelayanan umum kepada masyarakat. Namun realitas dilapangan yang terjadi bahwa proses perekrutan ASN yang selama ini diterapkan dinilai masih kurang baik, terutama dari segi pelayanan publik (*public services*). Munculnya isu penyalahgunaan wewenang (*abuse of power*) yang dilakukan oleh oknum-oknum aparatur pemerintahan didalam penyelenggaraan rekrutment Aparat Sipil Negara selama ini. Kurangnya transparansi yang diterapkan oleh pemerintah tersebut menimbulkan persepsi negatif ditengah-tengah masyarakat bahwa adanya penyalahgunaan wewenang sehingga menimbulkan praktek KKN yang terjadi didalam proses recruitment pegawai, baik dari proses penyusunan formasi hingga proses pelaksanaan seleksi. Sehingga berdampak pada ASN yang ada belum kompeten dan profesional dikarenakan dalam perekrutan dan seleksi belum didasarkan pada kompetensi jabatan. Padahal di era reformasi ini, pemerintah dituntut untuk bersih dan transparan guna mewujudkan *good governance* dan *clean government*.

Robert Charlick dalam Santosa(2008) Mengartikan Good Governance sebagai segala macam urusan publik secara efektif melalui pembuatan peraturan dan atau kebijakan yang absah demi untuk mempromosikan nilai-nilai kemasyarakatan. Governance merupakan paradigma baru dalam tatanan pengelolaan pemerintahan. Ada tiga pilar governance yaitu pemerintah, sektor swasta dan masyarakat

Jelas bahwa penerapan *good governance* saat ini masih jauh dari harapan masyarakat dan hanya sekedar wacana saja dari pemerintah tanpa ada tindak lanjutnya. Begitu halnya yang terjadi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado, dalam proses rekrutmen ASN ini hanya berdasarkan pada sistem kekeluargaan maupun kekerabatan, tidak berdasar pada kompetensi maupun kebutuhan yang diperlukan kantor itu sendiri. Selain itu, permasalahan mengenai ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan unit kerja mereka ditempatkan.

Berangkat dari permasalahan-permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Good Governance Dalam Proses Rekrutment Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui implementasi *good government* yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah pada proses rekrutment Aparat Sipil Negara di Kota Manado, maka penelitian ini akan dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado. Adapun waktu penelitian direncanakan dilakukan mulai bulan februari sampai dengan april tahun 2016.

### **B. Fokus Penelitian**

Sebagaimana objek penelitian yaitu implementasi *good government* di BKD Kota Manado, maka penelitian ini menetapkan fokus penelitian pada transparansi dan akuntabilitas dalam proses recruitment ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado.

### **C. Jenis Penelitian**

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (2009;4), bahwa jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan,

pendekatan, tingkat eksplanasi dan jenis data. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini lebih memungkinkan apabila tingkat eksplanasi menggunakan metode kualitatif.

Bungin (2010;7), mengemukakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan menggali dan membangun suatu preposisi atau menjelaskan makna dibalik realita. Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2006;6), menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini tidak untuk generalisasi, namun untuk menguraikan fakta dan realitas secara rinci dan tidak bertujuan menguji atau menguatkan teori tertentu, namun secara induktif akan mengeksplorasi data empirik untuk menarik kesimpulan sehingga penelitian ini memenuhi syarat sebagai penelitian kualitatif.

### **D. Sumber Data**

Salah satu sifat dari penelitian kualitatif ialah tidak terlalu mementingkan jumlah data/informan, akan tetapi lebih mementingkan content, relevansi dan sumber yang benar-benar dapat memberikan informasi dan data baik mengenai orang, peristiwa dan atau hal yang berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan penelitian, sehingga sumber data pada penelitian ini dibagi dalam dua bagian yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

Adapun sumber data primer dimana datanya diperoleh secara langsung oleh peneliti dalam bentuk kata-kata dengan cara melakukan wawancara langsung dengan informan dan hasil wawancaranya akan diolah lagi oleh peneliti. Adapun informan yang rencananya akan diwawancarai berjumlah 5 orang yang terdiri dari:

1. Kepala BKD:1 Orang
2. Sekretaris BKD :1 Orang
3. Kasubag Kepegawaian :1 Orang
4. Kasubid Pengadaan pegawai: 1 Orang

5. Kasubid Informasi Kepegawaian :  
1 Orang

Sementara itu sumber data sekunder direncanakan diperoleh dari dokumen yang berkaitan dengan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado pada perekrutan ASN seperti laporan kinerja, dan dokumen-dokumen yang terkait.

### **E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Moleong (2006;16), bahwa instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri, sebab dalam penelitian kualitatif, peneliti yang akan langsung melakukan wawancara, pengamatan, dan pengumpulan maupun penelaahan dokumen guna mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam melakukan pengkajian dan analisis terhadap masalah penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara. Teknik wawancara ini digunakan untuk memperoleh data primer dari informan. Wawancara dilakukan dengan cara terlebih dahulu menyiapkan panduan wawancara yang berisikan tema pertanyaan yang diikuti dengan melakukan wawancara secara lepas guna memberikan keleluasaan kepada informan dalam mengungkapkan informasi yang diketahui sehubungan dengan proses rekrutmen ASN yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado.
2. Observasi. Teknik observasi ini dilakukan dengan cara peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari organisasi yang sedang diamati dan digunakan sebagai sumber data. Peneliti terlibat langsung dalam kegiatan mencari data yang diperlukan melalui pengamatan.
3. Dokumentasi. Teknik dokumentasi ini rencananya digunakan untuk

mendapatkan data dan dokumen sekunder yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado, khususnya pada proses rekrutment ASN.

### **F. Teknik Analisis Data**

Sesuai dengan jenis penelitian yang merupakan penelitian kualitatif, maka teknik analisis data yang digunakan ialah analisis kualitatif. Pada penelitian ini, metode atau teknik analisis yang digunakan adalah model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam Rohidi dan Moeljarto (2002) serta merujuk dalam sugiono (2009;426), bahwa model analisis interaktif dari Miles dan Huberman memungkinkan peneliti melakukan kegiatan analisis secara longgar tanpa harus melakukan proses yang kaku dari pengumpulan data, dilanjutkan ke reduksi data, penyajian data, dan berakhir pada verifikasi atau penarikan kesimpulan.

Adapun tahapan analisis dilakukan melalui aktivitas pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan informan, pengamatan, dan penggunaan dokumen sekunder yang selanjutnya dianalisis melalui cara:

1. Reduksi data. Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung dan dilanjutkan setelah data terkumpul dengan membuat ringkasan, menelusuri tema, dan menggolongkannya ke dalam suatu pola yang jelas.
2. Penyajian data. Penyajian data penelitian dilakukan dalam bentuk teks naratif dalam bentuk kata-kata atau kalimat.
3. Penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan merupakan langkah terakhir dari proses penelitian kualitatif yaitu melakukan penarikan kesimpulan atas dasar hasil analisis dan interpretasi data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pembahasan

Dalam hubungannya dengan hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa implementasi intinya adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan yang dilakukan oleh para implementor kepada kelompok sasaran sebagai pelaksana menjelaskan bahwa secara etimologis implementasi dapat dimaksudkan sebagai suatu aktivitas yang bertalian dengan penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaan sarana (alat) untuk memperoleh hasil, sehingga bila dirangkaikan dengan kebijakan publik, maka kata implementasi kebijakan publik dapat diartikan sebagai aktivitas penyelesaian atau pelaksanaan suatu kebijakan publik yang telah ditetapkan/disetujui dengan penggunaan sarana (alat) untuk mencapai tujuan kebijakan. Dengan demikian maka implementasi kebijakan publik seringkali dikaitkan dengan proses administratif dimana ditemukan banyak tujuan dari proses dan aktivitas organisasional dalam proses dan pendekatan yang dilakukannya.

Good governance ini secara umum diterjemahkan dengan pemerintahan yang baik, meskipun istilah aslinya memandang luas dimensi governance tidak sebatas hanya menjadi pemerintahan saja. Selain itu good governance dapat juga diartikan sebagai tindakan atau tingkah laku yang didasarkan pada nilai-nilai yang bersifat mengarahkan, mengendalikan, atau mempengaruhi masalah publik untuk mewujudkan nilai-nilai itu dalam tindakan dan kehidupan keseharian. Good governance adalah sebuah bentuk kesadaran akan tanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya alam serta dalam menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia. Good governance juga ada, bila Negara bisa menjamin keamanan warganya. Begitu pula bila para birokrat menggunakan jabatannya untuk melayani masyarakat luas, bukan untuk

memperkaya diri sendiri. Selanjutnya good governance juga berarti implementasi kebijakan sosial-politik untuk kemaslahatan rakyat banyak, bukan hanya untuk kemakmuran orang-per-orang atau kelompok tertentu.

Kepemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan isu sentral yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan gencar yang dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan dan pendidikan masyarakat, selain adanya pengaruh globalisasi. Pola lama penyelenggaraan pemerintah, kini sudah tidak sesuai lagi dengan tatanan masyarakat yang telah berubah. Oleh karena itu, tuntutan ini merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Sedarmayanti, 2003;6).

Oleh karena itu, perbaikan kinerja aparat pelaksana yang berada di dalam pemerintahan merupakan suatu keharusan jika dikaitkan dengan perkembangan dan tuntutan *good governance* yaitu: profesionalisme, transparansi, akuntabilitas, penegakan etika dan moral dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pada dasarnya, *Good governance* diarahkan untuk mempraktikkan tata kelola pemerintahan yang ideal. Semua prinsip-prinsip *good governance* harus menjadi pedoman bagi pemerintah daerah dalam menjalankan kewenangan penerimaan calon Aparat Sipil Negara, khususnya prinsip transparansi dan akuntabilitas. Hal ini dimaksudkan, agar filosofi "*The right man on the right place*" (penempatan seseorang sesuai dengan keahliannya) tetap menjadi dasar pertimbangan dalam rangka penerimaan calon Aparat Sipil Negara.

Sebagai refleksi, beberapa persoalan yang menjadi kendala dalam implementasi good governance dalam proses rekrutment

aparatur sipil negara, khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado, antara lain: (1) proses perekrutan ASN yang selama ini diterapkan dinilai masih kurang baik, terutama dari segi pelayanan publik (public services). (2) Munculnya isu penyalahgunaan wewenang (abuse of power) yang dilakukan oleh oknum-oknum aparatur pemerintahan didalam penyelenggaraan rekrutmen Aparat Sipil Negara selama ini. (3) Kurangnya transparansi yang diterapkan oleh pemerintah tersebut menimbulkan persepsi negatif ditengah-tengah masyarakat bahwa adanya penyalahgunaan wewenang sehingga menimbulkan praktek KKN yang terjadi didalam proses rekrutment pegawai, baik dari proses penyusunan formasi hingga proses pelaksanaan seleksi.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado terus memperbaiki segala macam regulasi-regulasi yang ada, proses yang panjang dan berbelit-belit semuanya mulai dipangkas. Tujuannya agar terciptanya profesionalisme, transparansi, dan akuntabilitas pegawai didalam penyelenggaraan rekrutment pegawai. Mengenai kemampuan SDM sebagai salah satu faktor berpengaruh, sebenarnya tidak hanya tertuju pada setiap peserta pelamar, anggota panitia, dan aparat Pemerintah Daerah. Akan tetapi juga terhadap pihak-pihak lain yang terkait dalam penerimaan CASN, seperti; keluarga, teman, dan pengacara. Hal ini dimaksudkan, agar dapat memperlancar pelaksanaan penerimaan CASN. Secara umum anggota panitia yang sering ditugaskan melakukan penerimaan CASN, sudah mempunyai kemampuan rata-rata sebagai kontribusi pengalaman dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Namun ada beberapa orang anggota panitia yang baru saja dilibatkan dalam kepanitiaan ternyata mempunyai kelebihan dari yang lain, karena adanya dukungan dari tingkat pendidikan, pelatihan dan kursus-kursus mengenai administrasi kepegawaian yang diperoleh pada berbagai kesempatan. Dengan demikian, maka

walaupun latar belakang pendidikan formal, informal dan non formal anggota panitia cukup bervariasi. Namun mereka tetap tekun melaksanakan kewajibannya melakukan penyeleksian kelengkapan administrasi yang disyaratkan hal ini patut dimaklumi, karena ada dukungan kemampuan SDM dari masing-masing anggota panitia sehingga cukup berhasil melaksanakan tugas dan fungsinya dalam penerimaan CASN.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa proses perekrutan pegawai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado sudah berjalan dengan baik, transparan, dan akuntabel, namun masih ada beberapa hal yang masih perlu diperbaiki dan dikembangkan lebih lagi. Walaupun belum mencapai hasil yang optimal namun dinilai sudah cukup baik. Secara umum, hampir semua substansi kajian/dimensi implementasi good governance dalam proses rekrutment pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado sudah sesuai dengan aturan dan ketentuan yang ada.
2. Keseriusan BKN dalam melaksanakan tata kelola pemerintahan yang ideal untuk mewujudkan Good Governance yang dimanifestasikan melalui CAT memang diakui sebagai inovasi memiliki kelebihan terutama dalam meningkatkan efektivitas, transparansi dan akuntabilitas sehingga dapat menjangkau Sumber Daya Manusia yang memiliki kapabilitas terbaik, untuk memberikan suport terhadap kinerja pemerintahan yang lebih baik. Namun, di sisi lain masih terdapat kekurangan yang harus diperbaiki agar tujuan dari CAT bisa tercapai secara maksimal.

Kekurangan CAT, antara lain tidak terintegrasinya data, menyebabkan peserta bisa diterima di dua tempat. Pelaksanaan CAT di beberapa lembaga pemerintahan juga tidak terintegrasi, sehingga rawan terjadi kecurangan. Pada proses seleksi administrasi awal juga tidak dijelaskan kriteria penyaringan peserta untuk bisa lolos seleksi Administrasi.

## B. Saran

1. Agar proses penataan organisasi pemerintah berlangsung dengan baik dan berkesinambungan, harus dimulai dari proses rekrutment yang adil, transparan, akuntabel, dan sesuai dengan kebutuhan. Oleh sebab itu, proses perekrutan pegawai secara berkesinambungan dan terus-menerus harus berdasarkan analisis jabatan dan analisis kebutuhan dan tetap mengacu pada visi dan misi organisasi, dengan tujuan agar tidak adanya tumpang tindih pegawai dalam satu unit organisasi, dan agar jumlah pegawai dan jumlah lembaga organisasi seimbang, efektif, dan efisien.
2. Keberadaan SDM yang kapabel tentu tidak terlepas dari upaya untuk mendapatkan SDM yang kapabel tersebut. Salah satu langkah mendasar yang harus dilakukan oleh setiap organisasi, untuk mendapatkan SDM yang tepat jumlah dan tepat kualitas adalah analisis jabatan. Pengabaian terhadap analisis jabatan akan membuat organisasi mengalami kerugian. Kerugian dimaksud adalah berupa inefisiensi anggaran dan pada kualitas layanan yang diberikan.
3. perlunya pembenahan lebih lagi sistem CAT dalam perekrutan CASN ini, agar

sesuai dengan yang diharapkan yaitu bisa lebih murni, lebih objektif, lebih transparan, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

4. Sosialisasi CAT secara komprehensif, melalui media sosial dan media cetak serta elektronik, agar masyarakat tergugah untuk berpartisipasi secara aktif dengan mengawasi data secara real time dan pihak BKD membuat situs pengaduan masalah berdasarkan kategori permasalahan, sehingga permasalahan yang terjadi pada proses rekrutment CAT bisa direspon dengan cepat dan efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. M. (2010). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Kencana.
- Moleong, L. J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rohidi, & Moeljarto. (2002). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press.
- Santosa, P. (2008). *Administrasi Publik - Teori dan Aplikasi Good Governace*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2003). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sumber lain-lain:

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparat Sipil Negara.

