

# KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PROSES PEREKRUTAN APARATUR NEGERI SIPIL DI KABUPATEN WAROPEN PROVINSI PAPUA

LAZARUS WATOPA  
ARIE JUNUS RORONG  
GUSTAAF BUDI TAMPI

*The purpose of this research is to know the performance of Regional Personnel Agency In Civil Apparatus Recruitment Process. This research uses qualitative approach method, which was proposed by Gibson that is effectiveness, efficiency, accountability and justice. The research informant is the Head of BK Service (1 Person); Secretary BKD (1 Person); Employee BKD (3 Persons) Applicants CPNS (5 Persons). Data was collected using interview guidelines, while the analytical technique used was interactive model analysis from. Based on the results of data analysis, it is concluded that the effectiveness of the administration of the Waropen Regency, especially the Regional Personnel Agency of Waropen Regency, is seen from the indicators of effectiveness, efficiency, accountability and justice is not good. Based on the results of research can be recommended suggestions: 1. Waropen County Government, especially the Regional Personnel Agency Waropen Regency. Expected to further improve its performance; 2. It is necessary to maintain and enhance the integrity and integrity of resources in the scope of the BKD, especially the attitude and consistency of the responsibilities in order for each realization of the work program to be resolved as expected; 3. The form of responsibility is further enhanced so that the bias gives the public trust and maintains the authority of the government at the community level; 4. Maintaining existing professionalism so that recruitment of candidates for civil servants is not indicated*

**Keywords:** *Performance, Governmental Apparatus*

## PENDAHULUAN

Semangat reformasi telah mendorong Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan pembaharuan dan peningkatan sistem pemerintahan negara dalam pembangunan, perlindungan dan pelayanan masyarakat guna mendorong kebutuhan serta kepentingan masyarakat. Salah satu keberhasilan otonomi khusus adalah kesiapan sumber daya manusia yang mengerti dan memahami tujuan dari pemekaran daerah. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, di tujukan kesiapan sumber daya manusia dalam hal ini adalah kepegawaian daerah dengan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dan sumber daya alam. Peningkatan sumber daya manusia tersebut tak terlepas dari kesiapan kepegawaian daerah yang di sebut dengan aparatur. Untuk melaksanakan tugas mulia, itu diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah. Namun berbagai tuntutan itu tidaklah terbentuk secara otomatis, namun berbagai cara yang

dilakukan guna terciptanya pemerintah yang konsisten Dalam konteks ini, penataan sumber daya aparatur menjadi hal yang sangat penting di lakukan. Terlebih lagi di era otonomi khusus seperti sekarang. Penataan sumber daya aparatur yang profesional dalam manajemen otonomi khusus harus di prioritaskan, karena reformasi di bidang administrasi pemerintah mengharapkan hadirnya pemerintah yang lebih berkualitas, lebih mampu mengemban fungsi-fungsi pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, dan pembangunan sosial ekonomi. Instansi pemerintah secara berkala menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi pegawai agar pelayanan kepada publik tidak terhambat. Selanjutnya di selenggarakan rekrutmen mengemban keinginan-keinginan tertentu agar organisasi tetap eksis seperti yang di kemukakan oleh Siagian (1994) "untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi". Keberhasilan proses rekrutmen

pegawai dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen yang lain. Fungsi-fungsi tersebut meliputi fungsi penempatan, fungsi pengembangan dan fungsi adaptasi. Sedangkan aktivitas-aktivitas yang mengikuti rekrutmen adalah seleksi, orientasi, dan promosi.

Dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang amat kompleks, mutlak di perlukan pegawai (sumber daya aparatur) yang handal dan profesional. Langkah strategis untuk mewujudkan hal tersebut, adalah dengan menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi atas dasar system prestasi (*merit system*) untuk memilih orang yang terbaik diantara yang terbaik (*the best among the best*). Menurut Riggs (dalam Sulardi, 2005), sistem ini telah diterapkan secara luas di negara-negara maju dan terbukti menghasilkan pegawai-pegawai yang ahli dan profesional.

Sejak di berlakukannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2013 yang merupakan perubahan kedua terhadap PP Nomor 98 Tahun 2000, rekrutmen dan seleksi (pengadaan) calon pegawai negeri sipil dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian bersama Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN dan RB). Proses pengadaan calon pegawai negeri sipil tidak lagi menjadi monopoli Pejabat Pembina Kepegawaian (Gubernur atau Bupati/Walikota). Akan tetapi jumlah, komposisi dan kualifikasi rekrutmen di sesuaikan dengan beban tugas dan fungsi daerah. Terbitnya PP Nomor 78 Tahun 2013 di samping memperbaiki system rekrutmen dan seleksi calon pegawai negeri sipil, juga mempertegas peran Kementerian PAN dan RB. Keterlibatan Kementerian PAN dan RB mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS. Sebagaimana di ketahui bahwa tahapan proses rekrutmen dan seleksi CPNS, menjadi perhatian pemerintah dalam memperoleh sumber daya aparatur yang profesional dan di

butuhkan oleh organisasi publik (instansi pemerintah). Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamanatkan agar rekrutmen dan seleksi CPNS melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang di butuhkan oleh jabatan. Disamping itu penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi CPNS terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang.

Di menyadari bahwa pemerintah telah berupaya melakukan perbaikan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai. Idealnya, pegawai yang berkualitas itu didapatkan melalui sistem rekrutmen yang profesional, transparan dan berdasarkan *merit system* (kompetensi). Karena alasan-alasan inilah reformasi dalam sistem pengadaan PNS juga harus mendapat perhatian dengan sungguh-sungguh. Dengan sistem pengadaan PNS yang efektif akan didapat sumber daya manusia yang secara kompetensi memadai dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, yaitu sumber daya manusia yang cerdas, profesional, netral, mempunyai komitmen tinggi, dan memiliki semangat pengabdian, serta belum 'tertular' oleh budaya-budaya atau kebiasaan dalam organisasi yang kontra produktif.

Permasalahan yang ditemukan bahwa kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Waropen, hasil penelitian di nilai tidak profesional dalam tahap pendaftaran calon pegawai negeri sipil, pasalnya setelah persyaratan itu di umumkan secara transparan, tetapi temuan dilapangan ada yang tidak lengkap tetapi karena punya kedekatan keluarga dengan pegawai atau pemerintah mereka dapat diikutsertakan dalam proses seleksi. Kemudian banyak juga pemerintah daerah yang masih menggunakan yang namanya politik uang (*money politic*), ketika seseorang dalam proses calon pegawai negeri sipil. Dari permasalahan yang ditemukan di atas, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Kinerja BKD dalam

proses perekrutan ASN di Kabupaten Waropen Provinsi Papua.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep Kinerja BKD

Kinerja atau di dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai penampilan unjuk kerja atau prestasi dan dapat diartikan pula sebagai sesuatu yang telah dikerjakan (hasil yang dicapai). Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai beberapa konsep mengenai pengertian kinerja.

Widodo (2006:78) kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Selanjutnya Prawirosentono (1999:2) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh aparat/pegawai atau sekelompok aparat/pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kumorotomo dalam Agus Dwiyanto (2006 : 52) mengemukakan bahwa untuk menilai kinerja organisasi dapat digunakan beberapa kriteria sebagai pedoman penilaian kinerja organisasi pelayanan publik, antara lain:

- a. Efisiensi, menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. Apabila diterapkan secara objektif, kriteria seperti likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan.
- b. Efektivitas, Apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tercapai? Hal tersebut erat kaitannya dengan

- rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan.
- c. Keadilan, mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepantasan. Keduanya mempersoalkan apakah tingkat efektivitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi. Isu-isu yang menyangkut pemerataan pembangunan, layanan pada kelompok pinggiran dan sebagainya, akan mampu dijawab melalui kriteria ini.
- d. Daya Tanggap, Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan public merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh sebab itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

### Konsep Rekrutmen

Di Dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya lowongan. dengan aneka penyebabnya oleh karena itu lowongan yang kosong harus segera di isi. Proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong adalah dengan pengadaan. Kegiatan pengadaan yang dilakukan harus dengan perencanaan yang matang sehingga pada saat proses pengadaan berlangsung dapat mencapai jumlah *recruits* sesuai dengan persyaratan untuk keperluan seleksi selanjutnya.

Menurut Hasibuan (2000:40) Rekrutmen adalah usaha mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu pekerjaan. Menurut Rachmawati (2008:48) Rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para calon Pegawai untuk di pekerjakan Oleh organisasi. Sedangkan menurut Simamora (2004:178) menyatakan bahwa proses rekrutmen pada dasarnya menerapkan beberapa hal :

1. Pengindentifikasian kebutuhan untuk melakukan pengadaan
2. Membuat deskripsi, spesifikasi, dan standar kinerja yang rinci
3. Menentukan sumber-sumber kandidat
4. Menentukan kriteria-kriteria rekrutmen
5. Menyeleksi sumber-sumber rekrutmen;
6. Menyusun dan menyeleksi dan menjadwalkan program rekrutmen;
7. Memberitahukan hasil kepada para pelamar
8. Menunjuk kandidat yang lolos seleksi.

### **Sistem Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil.**

Sebelum melakukan rekrutmen pegawai didahului proses Formasi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Formasi PNS ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 telah ditentukan Pokok-pokok Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi satuan organisasi pemerintah. Menurut

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dimaksud formasi adalah jumlah dan susunan pangkat pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu yang ditetapkan oleh menteri yang bertanggung jawab dalam bidang penerbitan dan penyempurnaan Aparatur Negara.

### **Proses Pengadaan Pegawai negeri Sipil**

Setelah melalui formasi PNS, maka tahapan selanjutnya adalah hasil dari formasi tersebut dijadikan dasar untuk melakukan pengadaan atau rekrutmen CPNS. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongan formasi dalam formasi dalam suatu satuan organisasi Negara pada umumnya disebabkan oleh 2 (dua) yaitu, adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti atau adanya perluasan organisasi. Karena pengadaan Pegawai Negeri Sipil ini adalah untuk keperluan, baik dalam arti jumlah, maupun dalam arti mutu. Kebijakan pengadaan PNS ini diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 98

tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri sipil.

### **Konsep Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Dalam ketentuan umum undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara dijelaskan aparatur sipil negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Selanjutnya di sebutkan Pegawai aparatur sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang di angkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan di serahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau di serahi tugas Negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan apartur sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen apartur sipil Negara.

### **Konsep Kinerja BKD Dalam Rekrutmen**

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan badan yang dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah tahun 1999. Badan ini mempunyai tugas untuk mengurus administrasi kepegawaian pemerintah daerah baik di pemerintah daerah kabupaten/kota maupun pemerintah daerah provinsi. Hampir sebagian besar BKD ini hanya berada ditingkat kabupaten/kota sedangkan ditingkat provinsi banyak yang masih menggunakan biro yakni Biro Kepegawaian. Sesuai dengan undang-

undang pemerintahan daerah kewenangan mengatur kepegawaian mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun berada di kabupaten/kota (Thoah,2014:18-19).

Sementara Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah adalah sebagai berikut :

#### 1. Tugas Pokok

- a. Melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang Kepegawaian ;
- b. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

#### 2. Fungsi.

- a. Pengumpulan, pengelolaan dan pengendalian data berbetuk database serta analisa data untuk penyusunan program kegiatan ;
- b. Perencanaan strategis pada Badan Kepegawaian Daerah ;
- c. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian ;
- d. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang kepegawaian;
- e. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian ;
- f. Pelaksanaan, pengawasan, pengendalian serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan bidang kepegawaian ;
- g. Pelaksanaan standar pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan bidang kepegawaian ;
- h. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan pada Badan Kepegawaian Daerah ;
- i. Pengkoordinasian, integrasi dan sinkronisasi kegiatan bidang kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah ;
- j. Pembinaan dan pelaksanaan kerjasama dengan masyarakat, Lembaga Pemerintah dan Lembaga lainnya
- k. Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah
- l. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian
- m. Perencanaan formasi dan pengembangan kepegawaian

- n. Penyiapan kebijakan umum pengembangan kepegawaian dan berkoordinasi dengan Badan Pendidikan dan Pelatihan
- o. Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan
- p. Penyiapan dan pelaksanaan administrasi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan
- q. Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah
- r. Penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang undangan
- s. Pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa kepada Pegawai Negeri Sipil
- t. Penyiapan dan pelaksanaan administrasi kepangkatan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan
- u. Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian secara komprehensif
- v. Penyiapan kebutuhan data dan/atau informasi untuk penyusunan program pengembangan kepegawaian
- w. Pendokumentasian tata naskah kepegawaian
- x. Penyelenggaraan pembinaan, pengawasan dan pengendalian di bidang kepegawaian.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini bersifat di desain sebagai suatu penelitian kualitatif bogman dan taylor dalam moleong, (2006) mengatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif

berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang di amati. Denzin dan Lincoln dalam moleong, (2006) Menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Moleong (2006) berkesimpulan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian (misalnya, perilaku, persepsi, tindakan, dan lain-lain) secara holistik, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Bungin (2010) mengatakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan menggali atau membangun suatu proses atau menjelaskan makna di balik realita. dalam penelitian kualitatif berpijak dari realita atau peristiwa yang berlangsung di lapangan. Alasan Menggunakan metode kualitatif ini karena penelitian berusaha mendeskripsikan kinerja BKD dalam proses perekrutan ASN di kabupaten Waropen Provinsi Papua.

### **Fokus Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penulisan ini, yang menjadi fokus dalam penulisan Penelitian ini ialah: Kinerja badan kepegawaian daerah (BKD) dalam Rekrutmen calon pegawai negeri sipil. yaitu mengukur efektifitas kinerja perekrutan pegawai secara normative kinerja tersebut diukur pada pelaksanaannya dan dalam beberapa aspek. Kumorotomo dalam Agus Dwiyanto (2006 : 52) mengemukakan bahwa untuk menilai kinerja organisasi dapat digunakan beberapa kriteria sebagai pedoman penilaian kinerja organisasi pelayanan publik, antara lain : yaitu Efisiensi, Efektifitas, Keadilan, dan Daya Tangkap. Indikator ini dijadikan untuk mengukur keberhasilan kinerja dari Badan Kepegawaian Daerah dalam perekrutan

pegawai di Kabupaten Waropen Provinsi Papua.

### **Lokasi Penelitian**

Dalam penentuan lokasi ada berbagai faktor yang harus dipertimbangkan oleh peneliti, dalam hubungan ini Moleong (1994 : 4) berpendapat bahwa cara terbaik yang perlu ditempuh dalam penentuan lapangan penelitian ialah dengan jalan mempertahankan teori substantif pergi dan jajakilah lapangan untuk melihat apakah terdapat kesesuaian dengan kenyataan yang berada dilapangan. Keterbatasan geografi, waktu, tenaga, perlu pula dijadikan pertimbangan dalam penentuan lokasi penelitian.

Berdasarkan acuan tersebut diatas maka peneliti mengambil lokasi di Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Waropen Provinsi papua. Dipilih lokasi tersebut karena instansi pemerintah tersebut sesuai dengan permasalahan yang peneliti lakukan.

### **Informan Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi instrument utama ialah peneliti sendiri. Dalam arti peneliti sendirilah yang melakukan proses penjarangan data lapangan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Jelas disini bahwa peneliti harus berinteraksi dengan situasi atau keadaan yang ada dalam lingkungan objek. Yang menjadi informan yaitu:

- 1) Kepala Dinas BKD : 1 Orang
- 2) Sekretaris BKD : 1 Orang
- 3) Pegawai BKD : 3 Orang
- 4) Pelamar CPNS : 5 Orang

### **Teknik Pengumpulan Data**

Moleong (2000:52), berpendapat daam rangka pengumpulan data yang di perlukan dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik dasar yaitu:

- 1) Obsevasi (Observation), Dalam penelitian kualitatif, observasi merupakan langka awal untuk memperoleh data yang diperlukan. Dengan melakukan observasi, penulis dapat memberikan deskripsi mengenai gambaran secara umum objek yang akan diteliti.

Teknik observasi digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk memperoleh suatu gambaran yang jelas dengan jalan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Tujuan teknik observasi ini senada dengan yang dikemukakan oleh Nasution (1996:60) bahwa: "Dengan berada secara pribadi dalam lapangan, peneliti memperoleh kesempatan mengumpulkan data yang lebih banyak, lebih rinci dan lebih cermat". Teknik ini penulis lakukan dengan jalan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian. Dengan melakukan observasi ini penulis memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan keadaan lapangan.

- 2) Wawancara (*Interview*). Wawancara atau kuisisioner lisan, merupakan dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.
- 3) Dokumen, Dari data yang telah diadakan penelitian terhadap dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian. Untuk melengkapi data primer, perlu dilakukan pengumpulan data sekunder berupa dokumen Badan Kepegawaian Daerah yang berkaitan dengan fokus penelitian ini.

### **Analisis Data**

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sejak awal sepanjang proses penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini digunakan analisis data kualitatif (Miles dan Huberman, 1992 : 112) dengan prosedur, reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan atau verifikasi sebagai berikut:

1. Reduksi data, Data yang diperoleh di lokasi penelitian (data lapangan) dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinci.
2. Penyajian Data, Penyajian data atau *display data* dimaksudkan agar memudahkan bagi peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu penelitian.
3. Menarik, Kesimpulan Verifikasi data dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung yaitu sejak

awal memasuki lokasi penelitian dan selama proses pengumpulan data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Sebagaimana telah di sebutkan dalam uraian metode penelitian bahwa tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Kinerja Kepegawaian daerah Kabupaten Waropen. Sehubungan dengan tujuan penelitian tersebut maka di lakukan wawancara terhadap unsur terkait atau mengetahui informasi tentang fokus penelitian ini yaitu terdiri dari : Kepala Kepegawaian Daerah Kabupaten Waropen ( 1 Orang), Sekretaris BKD (1 Orang), Pegawai BKD ( 3 Orang ), Pelamar CPNS (5 Orang).

Hasil wawancara dengan semua informan tentang Kinerja BKD dalam proses Perekrutan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Waropen mengatakan bahwa kinerja Badan Kepegawai Daerah Sudah dikatakan baik dan setiap pegawai sudah dapat melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di embani, dan juga dari pihak Badan Kepegawaian Daerah telah melakukan formasi bahwa dalam penempatan jabatan harus sesuai dengan jurusan masing masing agar dapat melakukan tugas pokoknya dengan baik dan benar. Untuk menyesuaikan dengan adanya restrukturisasi, maka dalam rekrutmen hanya di tekankan pada lowongan perioritas dan strategis. Pengembangan Badan Kepegawaian Standar prosedur dan kualifikasi jabatan yang akan di sandangnya. Pelaksanaan prosedur rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan setiap kegiatan kepegawain daerah pastilah harus melewati tahap tahap atau kegiatan dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam hal ini Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Waropen sebagai lembaga Daerah yang bertanggungjawab sebagai koordinator dari dalam kegiatan kepegawaian di daerah yang mana salah satunya adalah proses rekrutmen pegawai negeri sipil demikian kegiatan dalam proses rekrutmen

Pegawai Negeri Sipil ( PNS) oleh Badan Kepegawaian Daerah ( BKD) Kabupaten Waropen yaitu : perencanaan kebutuhan pegawai adalah salah satu proses sistematis dan penting dan kontinu untuk menganalisis kegiatan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, dalam kondisi dan kebijakan personalia yang berkembang untuk efektivitas organisasi jangka panjang. Perencanaan Pegawai Negeri Sipil ( PNS). Perlu bagi suatu organisasi agar organisasi tersebut tidak mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya dalam rangka menghadapi perencanaan kebutuhan pegawai perencanaan kebutuhan pegawai adalah suatu yang proses sistematis dan kontinu untuk menganalisis kebutuhan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, kondisi dan kebijakan personalia yang berkembang untuk efektifitas organisasi jangka panjang. Perencanaan Pegawai Negeri sipil ( PNS) perlu bagi suatu organisasi tersebut tidak mengalami hambatan dalam mencapai tujuan dalam rangka menghadapi pengaruh pengaruh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi Daerah Kabupaten waropen.

## **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian sebagaimana di deskripsikan secara kullitatif dalam penelitian terdapat tiga Indikator yaitu. Efektifitas , efisiensi, Akuntabilitas *Equity* (Keadilan) Indikator ini dijadikan untuk mengukur keberhasilan kinerja dari Badan Kepegawaian Daerah dalam perekrutan pegawai di Waropen.

### **1. Efisiensi**

Efektifitas dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menentukan kemampuan untuk meminimalkan penggunaan sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Efisiensi sendiri dibagi dua, yaitu a) efisiensi alokasi, merupakan alokasi yang terkait dengan kemampuan untuk mendayagunakan sumberdaya *input* pada tingkat kapasitas optimal; b) efisiensi teknis (manajerial), merupakan efisiensi yang terkait dengan

kemampuan mendayagunakan sumberdaya input pada tingkatan output tertentu.

Efisiensi dalam penelitian ini dimaksud untuk menjelaskan tentang pemanfaatan sumber daya serta pola manajerial perekrutan oleh Badan Kepegawaian Daerah. Dengan menganalisa hasil wawancara sesuai indikator bahwa untuk efisiensi dalam proses pelaksanaan rekrutmen, unsur penyelenggaraan itu sendiri telah melaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah disusun berdasarkan Keputusan gubernur. dalam pelaksanaan juga didukung dengan fasilitas yang ada sebagaimana tes yang telah menerapkan CAT. Untuk pola manajerial teknis selalu dilakukan koordinasi antara unsur penyelenggara nasional dan juga Pembina kepegawaian daerah.

### **2. Efektifitas**

Efektifitas penyelenggaraan pemerintahan menjadi salah satu dasar acuan dalam perspektif hubungan antar level pemerintahan dalam mengelola kewenangan pemerintah. Melalui adanya pemberian kewenangan yang lebih luas dan nyata kepada pemerintah diharapkan semakin meningkatkan efisiensi pemerintahan di daerah dalam menjalankan sejumlah tugas pokok dan fungsinya. Efektifitas dalam pemerintahan dalam pemerintahan juga yaitu sebagai hubungan antara output dan tujuan, dimana efektifitas di ukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output, kebijakan, dan prosedur dari organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat H. Emerson menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Efektifitas dalam penelitian ini dimaksud untuk menjelaskan tentang usaha untuk mengasilkan *output* yang sesuai rencana dan target oleh BKD selaku unsur penyelenggara dalam rekrutmen CPNS. Dengan menganalisa hasil wawancara sesuai indikator bahwa untuk efektifitas dalam proses

penyelenggaraannya sudah bagus dimana unsur pelaksana dalam hal ini BKD selalu melakukan koordinasi dan arahan dari panitia nasional pengadaan CPNS, kemudian pada tahapan yang lain juga BKD selalu memanfaatkan media informasi sebagai bentuk publikasi kepada masyarakat pelamar. Sehingga para pelamar juga mendapatkan kemudahan dan kejelasan secara prosedural pada setiap tahapan.

### **3. keadilan.**

menunjukkan sebuah sikap dan perlakuan kesamaan terhadap para masyarakat yang melamar dan keadilan dalam penelitian ini menunjukkan suatu sikap yang diberikan BKD kepada masyarakat yang mengikuti penerimaan CPNS tanpa ada sikap diskriminatif dalam pengurusan administrasi maupun hasil tes yang dicapai.

Dari hasil wawancara dengan informan masing-masing dari unsur pelaksana pengadaan pegawai dan juga masyarakat pelamar menyatakan bahwa dalam sikap dan konsistensi terhadap aturan yang ada telah dijalankan, yang dimana dalam tahapan pengadaan pegawai tersebut sudah tidak lagi memberlakukan para pelamar atau dengan istilah diprioritaskan atas dasar hubungan saudara atau yang sebagainya. Kemudian dalam hasil seleksi tertulis juga dikeluarkan sesuai dengan kemampuan yang dicapai oleh para pelamar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Waropen dalam penyelenggaraan rekrutmen pegawai sudah menunjukkan tingkat yang baik dengan kata lain pelaksanaan perekrutan CPNS dilihat secara aturan telah memenuhi seperti yang diamanatkan dalam peraturan Perundang-undangan yang ada. Keseluruhan dari hasil wawancara tentang kinerja Badan Kepegawaian Daerah dengan menggunakan 4 indikator yaitu efektifitas, efisiensi, keadilan, dan daya tanggap dalam penyelenggaraan rekrutmen pegawai tersebut memberikan

kesimpulan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kabupaten Waropen dalam penyelenggaraan rekrutmen pegawai sudah cukup baik.

### **4. Daya Tanggap.**

Daya Tanggap adalah merupakan salah satu kemampuan menerima inisiatif merupakan gagasan dan tindakan serta daya tanggap yang dilakukan seorang pegawai atau aparatur untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai BKD untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan Pegawai terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

Berdasarkan dengan gambaran konsep inisiatif diatas, maka inisiatif yang dihasilkan pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Kabupaten Waropen yaitu belum optimal, karena masih ada pegawai yang belum memiliki inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan pegawai yang tidak hadir pada hari itu masih menunggu perintah dari atasan tetapi sebagian sudah memiliki inisiatif sendiri dan masih ada pegawai belum menunjukkan inisiatif dalam memberikan pelayanan kepada pegawai instansi lain yang datang mengurus keperluan. kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana telah dideskripsikan dan dibahas diatas, maka dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Waropen dikatakan belum efektif, karena ada aspek-aspek yang terindikasi belum optimal yaitu ketersediaan fasilitas dalam pelaksanaan tes tertulis yaitu laptop dan ruangan yang terbatas Sesuai dengan permasalahan penelitian yaitu dilihat dari segi normatif dan menggunakan

pendekatan dengan 4 indikator yaitu efektifitas, efisiensi, keadilan, daya tanggap, dalam pelaksanaan perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Waropen. Oleh sebab itu dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

Kinerja badan Kepegawain daerah Kabupaten Waropen dalam rekrutimen calon pegawai negeri sipil dilihat dari aspek :

1. Efisiensi, tahapan proses perekrutan pegawai negeri sipil belum baik bahwa ada konsistensi dalam penyelenggaraan perekrutan pegawai belum baik/maksimal.
2. Efektifitas, Tingkat efektifitas dari proses perekrutan pegawai negeri sipil menunjukkan sudah sesuai dengan yang direncanakan, karena pada setiap tahapan penyelenggaraanya selalu melakukan koordinasi dengan panitia penyelenggaraan penerimaan CPNS Nasional untuk mekanisme dan proseduralnya.
3. Keadilan, Sikap dan perlakuan yang adil sudah ditunjukkan kepada masyarakat yang mengikuti pelamaran penerimaan CPNS dengan baik. Dari tahapan dalam proses perekrutan tersebut juga tidak ada penyimpangan dan diskriminatif yang ditunjukkan oleh unsur penyelenggara.
4. Daya tanggap, kemampuan menerima serta daya tanggap yang dilakukan seorang pegawai BKD untuk perekrutan penerimaan CPNS sudah maksimal. Dalam tahapan ini juga menentukan proses perekrutan CPNS. . kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Dengan ke empat aspek tersebut secara keseluruhan disimpulkan bahwa pelaksanaan Rekrutimen Calon Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan oleh badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Waropen secara normatif maupun prosedural sudah sudah efektif.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tersebut dapat disarankan secara

umum kepada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Waropen yaitu :

1. Pemerintah Kabupaten Waropen khususnya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Waropen. Diharapkan lebih meningkatkan kinerjanya agar pelaksanaan tugas dan tanggungjawab bisa berjalan dengan maksimal.
2. Perlu menjaga dan meningkatkan keutuhan serta integritas dalam hal ini sumber daya pada lingkup BKD terutama sikap serta konsistensi terhadap tanggung jawab yang di emban agar dalam setiap realisasi program kerja bisa terselesaikan seperti apa yang diharapkan.
3. Bentuk pertanggungjawaban lebih ditingkatkan agar bisa memberikan tingkat kepercayaan masyarakat serta menjaga kewibawaan pemerintah pada tataran masyarakat.
4. Lebih meningkatkan profesionalitas kinerja BKD dalam proses perekrutan calon pegawai Aparatur Sipil Negara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, D. 2006. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Fisipol UGM.
- Bungin, B. 2010. *Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosia lainnya*. Jakarta: Kencana Prenama Media Group.
- Bogdan dan Taylor, 1975. dalam J. Moleong, Lexy. 1989. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remadja Karya.
- Dwiyanto, A. 1995. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, Fisipol UGM. Yogyakarta.
- Dirk M. K, (2013). *Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Univesitas Mulawarman.
- Gibson, James L. 1990. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: (jilid II) Erlangga.

- Harsey, Blanchard, 2002, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pemanfaatan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, S. P Malayu. 2005. *Manajemen "Dasar, Pengertian dan Masalah"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan S. P Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P 2000. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Haji Mas Agung.
- Lincoln, Y. S. Dan Guba, E. G. (1985). *Effective*, San Francisco : Jossey-Bass Publishers
- Miles A. dan N. Huberman. 2001. *Metode penelitian Kualitatif*, Jakarta : P.T. Gramedia Pustaka Utama.
- Moleong, L. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, S. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Simamor Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Suryadi S. A, (2012). *Kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam Rekrutimen Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Maluku Utara*. Fisip Unsrat.
- Simanjuntak, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Telma T. (2009). *Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah. (Suatu Studi di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara)*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi.
- Tangkau, Charles HS, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*, Malang : Formas Press.
- Thoha, 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: PT. Prensamedia Group.
- Timpe A. Dale, 1998. *The Art And Science Of Business Management Performance*, New York : KEND Publishimh. Inc.
- Widodo J. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Jakarta : Batumedia Publishing.
- Sumber lain:
- Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah daerah.