

**PENGARUH REKRUTMEN APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP
PENYELENGGARAAN PELAYANAN PUBLIK
(Studi di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Halmahera Utara)**

**SHINTIA HARIAWAN
BURHANUDDIN KIYAI
HELLY KOLON DAM**

chintiahariawantia@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the Effect of Recruitment on the Implementation of Public Services in the Population and Civil Registration Office of North Halmahera Regency. The research method that I use in this research is quantitative research methods. Data and information were collected through a questionnaire technique and completed with interview data source techniques / research respondents were all employees in the Department of Population and Civil Registration of North Halmahera Regency as many as 36 people. The analysis techniques used by testing hypotheses are frequency tables, product moment correlations and simple linear regression. Based on the description of the data it turns out that most of the respondents who gave an assessment of the recruitment variable of the State Civil Apparatus were in the category of "high" or at 66,66%, then as many as 12 employee respondents or at 33,33% who state that the recruitment of the State Civil Apparatus in the Office Population and Civil Registration of North Halmahera Regency are in the "medium" category, while the category of "low" is not out of 36 employee respondents who were interviewed in the North Halmahera Regency Population and Civil Registration Service. While public service variable in the North Halmahera Regency Population and Service are in the "high" category or 52,77%, then 17 employee respondents or 47,22% stated that public services in the Halmahera Regency Population and Civil Registration Service in the "medium" category, while in the "low" category there isn't.

Keywords: Recruitment of State Civil Apparatus, Public Services

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh rekrutmen aparatur sipil negara terhadap penyelenggaraan pelayanan Publik di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Data dan informasi di kumpulkan melalui teknik kuesioner dan dilengkapi dengan teknik wawancara sumber data/responden penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara sebanyak 36 orang. Teknik analisis yang digunakan oleh pengujian hipotesis adalah tabel frekuensi, korelasi product moment dan regresi linear sederhana. Berdasarkan pada deskripsi data tersebut ternyata sebagian besar responden yaitu memberi penilaian terhadap variabel rekrutmen aparatur sipil negara berada pada kategori "tinggi" atau sebesar 66,66%, Kemudian sebanyak 12 responden pegawai atau sebesar 33,33% yang menyatakan rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara berada pada kategori "sedang", sementara kategori "rendah" tidak ada dari 36 responden pegawai yang diwawancarai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara. Sementara variabel pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara berada pada kategori "tinggi" atau sebesar 52,77%, Kemudian sebanyak 17 responden pegawai atau sebesar 47,22% yang menyatakan bahwa pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara berada pada kategori "sedang", sementara pada kategori "rendah" tidak ada.

Kata Kunci : Rekrutmen Aparatur Sipil Negara, Pelayanan Publik

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi ataupun sebuah kelompok yang bekerja dibidangnya masing-masing yang dimana organisasi tersebut berada di organisasi swasta maupun negeri tidak luput dari manusia yang mengisi di dalamnya yang bisa disebut dengan pegawai. Pegawai merupakan unsur yang penting dalam sebuah organisasi swasta ataupun negeri. Pegawai yang jujur, bekerja keras, disiplin, serta pegawai yang memiliki kualifikasi persyaratan atau standar yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi hanya bisa didapatkan melalui serangkaian proses yang bisa disebut dengan rekrutmen. Rekrutmen sendiri dilakukan dengan cara tersendiri di tiap-tiap organisasi swasta maupun negeri. Ratnasari, (2013, dalam Pahlevi, 2013) organisasi dapat berjalan jika organisasi mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan sumber daya manusia tersebut berada sesuai dengan bidang tugasnya. Dalam sebuah organisasi kemungkinan organisasi tersebut kekurangan pegawai atau sejumlah pegawai yang berkurang disetiap waktunya dengan aneka ragam penyebabnya, misalnya, perluasan tempat kerja atau membuka cabang di daerah lain, pengunduran diri pegawai, pensiun, ada pula pegawai yang meninggal dunia. Pemerintah telah melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya aparatur Negara, misalnya melakukan proses rekrutment calon Aparat Sipil Negara (ASN).

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. 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 di dalam proses rekrutment 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. Begitu halnya permasalahan yang terjadi pada instansi pemerintahan Kabupaten Halmahera Utara dalam proses pelayanan publik, khususnya mengenai masalah pembuatan KK (kartu keluarga) dan KTP (kartu tanda penduduk) masih jauh dari apa yang di harapan. Banyaknya keluhan dari masyarakat mengenai kurangnya keterbukaan dalam memberikan informasi-informasi yang diperlukan.

Pelayanan dalam pengurusan keperluan administrasi kependudukan KK dan KTP yang berbelit-belit menuntut biaya dan tidak memiliki kepastian waktu. Seperti dalam pengurusan KK (kartu keluarga) dan KTP (kartu tanda penduduk) yang seharusnya selesai dalam jangka waktu seminggu namun tidak demikian. Seperti halnya permasalahan yang terjadi pada instansi-instansi pemerintahan, khususnya mengenai masalah pembuatan KK dan KTP adalah sebagai berikut: 1. Terjadinya diskriminasi dalam memberikan pelayanan, Ini memang bukan rahasia lagi, karena hal ini sudah biasa dan sering terjadi di lapangan. Banyak masyarakat sudah menjadi korban dari adanya diskriminasi dalam pelayanan publik. Diskriminasi ini bias menyangkut hubungan kekerabatan, pertemanan, keluarga, etnis, status sosial dan lain sebagainya.

Bila dilihat bagaimana seorang aparatur pemerintahan masih pandang bulu dalam memberi pelayanan. Salah satu contoh pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara dalam pembuatan KK (kartu keluarga) dan KTP (kartu tanda penduduk) akan berbeda sikap dan tata cara aparatur pemerintah menerima orang berdasi dengan orang tidak berdasi atau orang yang memiliki jabatan dan tidak memiliki jabatan. Kalau kepada orang berdasi biasanya para petugas sangat ramah, tetapi kalau kepada

orang yang tidak berdasar biasanya cuek atau dengan menunjukkan raud wajah yang seakan-akan tidak ingin memberikan pelayanan kepada orang tersebut. 2. Seringkali terjadi pungli, dalam memberikan pelayanan publik biasanya para petugas menawarkan dua cara kepada masyarakat, yaitu cara cepat dan lambat. Cara cepat inilah yang kita maksud sebagai proses pungli. Biasanya cara cepat ini membutuhkan biaya yang tinggi. Dalam hal ini yang menjadi korban adalah masyarakat yang tidak memiliki uang atau masyarakat miskin. Dalam pembuatan KK dan KTP biasanya pungli sering dilakukan. Dengan beribu alasan para petugas menyatakan proses pembuatan KK dan KTP membutuhkan waktu yang lama. Padahal pembuatan KK dan KTP hanya membutuhkan berapa jam saja. 3. Tidak adanya kepastian, dalam memberi pelayanan publik juga, instansi pemerintahan juga tidak memberikan kepastian waktu. Serigkali pembuatan KK dan KTP tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. 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 penyelenggaraan pelayanan publik yang profesionalisme, transparansi, akuntabilitas, penegakan etika dan moral. Hal-hal tersebut terjadi karena aparat pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik cenderung dipandang lebih tinggi dari masyarakat yang membutuhkan pelayanan publik. Fenomena tersebut merupakan fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara. Sehubungan dengan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sarjana strata (S1) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang di tulis oleh Silvia Malutu Tahun 2014 Universitas Sam Ratulangi tentang Implementasi Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud. Melalui metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan fokus penelitian implementasi rekrutmen calon pegawai negeri sipil. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara (interview) bahwa iImplementasi rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud dilihat dari aspek komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur organisasi. Aspek komunikasi, bahwa komunikasi dalam implementasi rekrutmen calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawain Kabupaten Kepulauan Talaud sudah baik di mana implementor dapat mengimplementasikan kebijakan yang ada kepada penerima kebijakan/masyrakat serta komunikasi yang di bangun begitu baik sehingga mudah di pahami oleh penerima kebijakan. Aspek Sumber daya masi sangat minim dan perlu di benahi, hal ini terlihat di mana dalam perekrutan calon pegawai negeri sipil masih menggunakan sistem yang lama akibat dari minimnya fasilitas yang ada. Aspek disposisi, dapat disimpulkan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dilihat dari karakteristik dalam pelayanannya dikatakan sudah baik, karena pelayanannya memiliki karakter yang disenangi oleh masyarakat yakni sopan santun dan memiliki semangat serta pengabdian yang tinggi namun masih ada kekecewaan yang timbul akibat dari belum ada transparansi dalam pengumuman hasil rekrutment calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kepulauan. Struktur Organisasi/Birokrasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dapat disimpulkan sudah optimal, karena dalam memberikan pelayanan dan

mekanisme/prosedur pelayanan yang jelas, sistematis.

Konsep Rekrutmen

Rekrutmen adalah merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin 2017:199). Henry Simamor (2004:170) rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutup kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Pengertian tersebut mirip dengan yang dikatakan oleh Siagian (2002) yang mengatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Aktifitas rekrutmen dimulai pada saat calon calon mulai dicari dan berakhir takala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia di perusahaan atau organisasi.

Ada beberapa proses rekrutmen dan seleksi menurut Sri Budi Cantika Yuli (2005:50) yaitu:

1. Tahap perencanaan dan peramalam kerja
Kegiatan perencanaan dan pelamaran pekerjaan merupakan kegiatan inti yang selalu mendasari kegiatan-kegiatan lainnya, termasuk didalamnya adalah jenis pekerjaan apa yang akan diisi. Tahap ini nantinya akan dikembangkan lagi pada tahap-tahap berikutnya.
2. Tahap identifikasi
Tahap berikutnya adalah menentukan siapa calon yang akan direkrut. Siapa disini menyangkut kemampuan apa yang dimiliki oleh calon dan

keterampilan serta pengalaman apa saja yang pernah dimiliki.

3. Pelamar melengkapi formulir lamaran
Identifikasi calon dapat dilakukan dengan meminta para calon memasukan berkas lamaran yang diumumkan dalam advertising. Calon yang diterima secara administrative adalah calon yang memenuhi syarat yang ditetapkan organisasi. Yang perlu diperhatikan dalam tahap ini adalah kesesuaian antar isi lamaran yang dikirim dengan formulir yang diisi.
4. Melakukan Tes Kecerdasan Umum
Tes ini umumnya dikenal dengan tes IQ dan sebenarnya merupakan tes bakat campuran. Tes ini dapat digunakan untuk memberikan standar ukuran umum dimana kecakapan pendidikan yang berbeda-beda dapat dilihat.
5. Melakukan Tes Kecakapan
Tes ini merupakan uji kemampuan atau pengetahuan. Tes ini mengukur kecakapan yang dicapai dalam bidang atau keterampilan tertentu. Misalnya tes mengetik, seseorang yang dapat mengetik dengan cepat dapat dinyatakan sudah berpengalaman.
6. Melakukan Tes Bakat
Tes ini merupakan kemampuan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Tes ini meliputi kemampuan bergaul dengan angkaangka, huruf atau tulisan dan mesin. Misalnya tes memprogram komputer.
7. Tes Kepribadian
Tes ini mengungkap kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pekerja, dan dapat diketahui bakat, minat, motivasi, emosi, kepribadian dan kemampuan khusus lainnya yang ada pada calon pekerja.
8. Tes Kesehatan
Tes ini mencakup pemeriksaan kesehatan fisik pelamar, apakah memenuhi spesifikasi yang telah dibutuhkan untuk menjabat, misalnya

pendengaran, penglihatan, (buta warna atau tidak) dan memiliki cacat badan atau tidak.

9. Wawancara

Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan praktis pelamar dalam mengerjakan dan memperoleh gambaran apakah pelamar dapat diajak bekerja sama atau tidak.

10. Menentukan Diterima atau Ditolak

Top manager akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah diterima dari hasil dari seleksi-seleksi terdahulu. Pelamar yang tidak memenuhi spesifikasi ditolak, sedangkan pelamar yang lulus dari setiap seleksi diputuskan diterima menjadi calon karyawan dalam masa percobaan.

Konsep Penyelenggaraan Pelayanan Publik

Istilah pelayanan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia di jelaskan bahwa pelayanan dapat diartikan sebagai usaha untuk melayani kebutuhan orang lain, sedangkan melayani adalah membantu menyiapkan (mengurus) apa yang diperlukan seseorang. Pelayanan publik pada dasarnya adalah kegiatan yang ditawarkan oleh organisasi atau perseorangan kepada konsumen (costumer/ yang dilayani) yang bersifat tidak berwujud dan tidak dapat dimiliki pelayanan publik menjadi konsep yang sering digunakan oleh banyak pihak, baik dari kalangan praktisi maupun ilmuwan dan secara sederhana dipahami dalam administrasi publik sebagai pelayanan yang diselenggarakan oleh pemerintah. (Agus Dwiyanto; 2010, 14). hakekat pelayanan publik sebagaimana Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2004 (Ratminto dan Atik SW; 2009, 19) memiliki karakteristik antara lain:

1. Pelayanan bersifat Transparansi; terbuka, mudah dan dapat di akses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti.

2. Pelayanan itu bersifat akuntabilitas, dimana pelayanan itu dapat dipertanggung-jawabkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pelayanan itu bersifat kondisional; dimana harus sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi penerima pelayanan dengan tetap berpegang kepada prinsip efisiensi dan efektivitas.
4. Pelayanan itu bersifat partisipatif; dimana pelayan itu mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan dan harapan masyarakat.
5. Pelayanan itu bersifat Kesamaan Hak; yang berarti tidak diskriminatif dalam arti tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender dan status ekonomi.
6. Pelayanan itu bersifat memiliki keseimbangan hak dan kewajiban dimana pemberi dan penerima pelayanan publik harus memenuhi hak dan kewajiban masing-masing.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik

Hubungan atau pengaruh secara teoritis dari rekrutmen terhadap penyelenggaraan pelayanan publik dari Mathis dan Jakson (2001) adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan disuatu perusahaan atau organisasi. Sementara Simamor (2007:170) mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutup kekurangan yang didefinisikan dalam perencanaan kepegawaian.

Dalam kerangka good governance pelayanan pablik yang profesional, berkeadilan efisien, responsibilitas dan akuntabilitas sangat dibutuhkan. Namun hal inilah jarang kita jumpai, layaknya hanya sekedar teori, prakter di lapangan jauh dari yang diharapkan. Masalah

ini pun kerap kali terjadi, dimana para administrator publik kita, baik itu di DPR, kelurahan atau desa, atau bahkan di kepolisian diskriminasi ini sangat sering kita jumpai. Maka keluarga dan teman terdekatnyalah yang didahulukan, atau dalam pengurusan KK dan KTP maka yang memiliki uang lebihlah yang proses pembuatannya dipercepat, atau dalam pembuatan lainnya, pasti praktek nepotisme kerap dilakukan. Dalam pelaksanaannya pemberian pelayanan tersebut seringkali didengar keluhan-keluhan dari masyarakat pemohon pelayanan, seperti: waktu pelayanan yang relatif lama; ketidakadilan dalam pelayanan; pemberian pelayanan yang kurang ramah; prosedur pelayanan yang kurang jelas; dan kurangnya kontrol publik. Berdasarkan kerangka teori diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut: “Pengaruh yang Positif dan Signifikan variabel Rekrutmen Aparatur Sipil Negara terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dapat dikelompokkan berdasarkan tujuan, pendekatan, tingkat eksplansi, dan jenis data (Sugiyono, 2006) sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini merupakan suatu penelitian survey yang bersifat eksploratif, dengan pendekatan kuantitatif. Rekrutmen sebagai variabel bebas atau *independen variable* (X) dengan indicator Menurut Sudiro (2011:52) yaitu: Proses Rekrutmen, Metode Rekrutmen, Persyaratan Rekrutmen, Tujuan Rekrutmen, Penentuan Jumlah dan Kualifikasi Calon Pegawai, Hasil Rekrutmen. Sedangkan variabel tak bebas atau *dependent variable* adalah “penyelenggaraan pelayanan publik” (Y), dengan beberapa indikator indikator menurut Mahmudi (2005:219), yaitu: Kesederhanaan, Kejelasan, Kepastian waktu, Akurat, Keamanan, Tanggung jawab, Kelengkapan sarana dan prasarana kerja, Kemudahan Akses,

Kedisiplinan, Kesopanan dan Keramahan, Kenyamanan.

penelitian ini dimaksudkan ialah semua karakteristik yang menyangkut pengaruh rekrutmen terhadap penyelenggaraan pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudjana (1986:6) yang mengatakan bahwa, totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung maupun pengukuran; kuantitatif maupun kualitatif; dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas, yang ingin dipelajari sifat-sifatnya, di namakan populasi. Dengan demikian yang dijadikan populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai negeri yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara, sesuai data terakhir berjumlah 36 orang (termasuk Kepala Bagian dan Kasubag)

Sampel: sampel menurut Arikunto (1986) yaitu totalitas atau sebagian atau wakil tadi populasi yang hendak diteliti. Lebih lanjut, di tambahkan Arikunto (1986) bahwa jika anggota populasi kurang dari 100, maka bisa dijadikan sampel penelitian, sehingga jadi penelitian populasi, dan jika anggota populasi lebih dari 100, maka bisa di ambil antara 10-15 % atau 20-25 % dan seterusnya. Mengingat besar populasi kurang dari 100, maka penelitian ini mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel, atau disebut penelitian sensus sehingga penelitian ini disebut sebagai penelitian populatif dengan besar sampel responden sebanyak 36 orang pegawai.

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, baik data primer maupun data sekunder, maka akan di gunakan beberapa alat/instrument dan cara/teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Kuesioner (Daftar pertanyaan): digunakan untuk menjangkau data primer yang didistribusikan langsung kepada 36 responden pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara.

- b. Wawancara: dengan menggunakan interview guide (pedoman wawancara) di gunakan untuk melengkapi data primer.
- c. Survey lapangan: digunakan untuk menjangkau data sekunder yaitu; data statistic yang di peroleh melalui Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara, seperti: data kepegawaian, absensi, daftar hadir, dan lain-lain.

Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisa dengan teknik analisis kuantitatif, yaitu menggunakan rumus-rumus statistic sebagai berikut:

1. Analisis statistic deskriptif. Teknik analisi ini digunakan untuk mendeskripsikan keadaan atau status dari tiap-tiap variabel penelitian. Untuk mengidentifikasi atau mendeskripsikan variabel-variabel penelitian digunakan analisis presentase yang dideskripsikan ke dalam table frekuensi dengan mengoperasikan rumus:

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Dimana:

P = Nilai presentasi yang dicari;
kategori

F = Frekuensi, yaitu banyaknya data pada setiap;

n = jumlah responden

2. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya maka digunakan teknik analisi korelasi *product moment*, dan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menghitung koefisien korelasi digunakan rumus korelasi r-pearson yang telah dimodifikasi oleh Sudjana (2002):

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\{\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = nilai koefisien korelasi yang dicari

n = total responden

$\sum X$ = total nilai skor variabel X

$\sum Y$ = total nilai skor variabel Y

$\sum X$ = total nilai skor (hasil kali antara total nilai skor variabel X dengan variabel Y)

- b. Untuk mengetahui derajat determinasi (daya penentu) dari variabel-variabel bebas terhadap terikat, diperoleh dengan cara mengkuadratkan harga/nilai koefisien korelasi, yaitu $(r)^2$.

- c. Untuk uji signifikan hubungan antara variabel digunakan uji t(t-test) dari Sudjana (1989) dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

3. Apabila hasil uji korelasi ternyata signifikan, maka akan dilanjutkan dengan analysis regresi sederhana (Sugiyono, 2006) dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut dengan menyelesaikan persamaan regresi.

$$\hat{Y} = a + bX.$$

Dimana:

- a. = nilai konstan variabel terikat (Y) apabila variabel X tidak berubah/tetap; dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

- b. = Koefisien arah regresi variabel Y atas variabel X, yaitu besar Perubahan pada nilai variabel Y yang disebabkan atau diakibatkan oleh perubahan pada variabel V; dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Tingkat keberartian regresi diuji dengan statistik-F (Sudjana, 1990).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel yang akan dideskripsikan sebagaimana telah diajukan sebelumnya, terlebih dahulu perlu mendeskripsikan variabel-variabel penelitian baik variabel bebas (independent variabel) maupun variabel-variabel terikat (dependent variabel) sebagaimana dikemukakan secara berurutan sebagai berikut :

1. Variabel Pengaruh Rekrutmen ASN

Pengaruh Rekrutmen, sebagai variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang bebas yang bisa disebut variabel yang mempengaruhi, yang dalam hal ini di beri simbol (X). Rekrutmen di maksud ialah suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuat lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Variabel ini diamati melalui beberapa indikator menurut Sudiro (2011:52), antara lain :

- a. Proses Rekrutmen
- b. Metode Rekrutmen
- c. Persyaratan Rekrutmen
- d. Tujuan Rekrutmen
- e. Penentuan Jumlah dan Kualifikasi Calon Pegawai
- f. Hasil Rekrutmen

Mengacu pada indikator tersebut, selanjutnya telah disusun daftar pertanyaan (kuesioner) kemudian di distribusikan kepada 36 responden pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara. Kuesioner disusun secara berstruktur sebanyak 10 butir pertanyaan dan setiap butir pertanyaan disediakan 5 pilihan (opsi) jawaban untuk dipilih responden. Masing-masing opsi diberi nilai skor berdasarkan skala likert, dengan nilai skor tertinggi 5 dan skor terendah 1, sehingga total nilai skor tertinggi untuk variabel pengaruh rekrutmen Aparatur Sipil Negara (X) adalah $10 \times 5 = 50$ dan total nilai terendah adalah $10 \times 1 = 10$.

Untuk keperluan penyusunan tabel distribusi frekuensi, maka data variabel ini dikelompokan menjadi 3 kategori (kelas), yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi. Dengan prosedur kategorisasi sebagai berikut :

Rendah (R) = Skor teoritik tertinggi dikurangi skor terendah ;

$$= 50 - 10 = 40$$

Kategori (K) = 3 (tiga)

$$\text{Interval (P)} = \frac{R}{Ki} = \frac{40}{3} = 13$$

Dengan demikian kategorisasi variabel rekrutmen Aparatur Sipil Negara dapat ditentukan, sebagai berikut :

- 1). Kategori rendah = 11-23
- 2). Kategori sedang = 24-36
- 3). Kategori tinggi = 37-50

Tabel 5. Daftar Jawaban Responden Tentang Variabel Rekrutmen ASN di Dinas Kependudukan dan Pencaatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara

No	Kategori	Kelas Interval	Jumlah	
			(f)	(%)
1	Rendah	11-23	0	0
2	Sedang	24-36	12	33,33
3	Tinggi	37-50	24	66,66
	Jumlah		36	100

Daftar pada tabel 5 menunjukan bahwa sebanyak 24 responden pegawai atau sebesar 66,66% dari 36 Orang yang diwawancarai menyatakan bahwa rekrutmen Aparatur Sipil

Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara berada pada kategori “tinggi” atau sebesar 66,66%, Kemudian sebanyak 12 responden pegawai

atau sebesar 33,33% yang menyatakan rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara berada pada kategori “sedang”, sementara kategori “rendah” tidak ada dari 36 responden pegawai yang diwawancarai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara.

Berdasarkan pada deskripsi data tersebut ternyata sebagian besar responden yaitu memberi penilaian terhadap rekrutmen Aparatur Sipil Negara sudah tinggi. Data tersebut memberi pengertian bahwa rekrutmen di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara sudah baik.

2. Variabel Penyelenggaraan pelayanan publik

Penyelenggaraan pelayanan publik sebagai variabel tak bebas (Dependen), didefinisikan sebagai setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik.”

Variabel ini diamati melalui beberapa indikator menurut Mahmudi (2005:219), antara lain :

- a. Kesederhanaan
- b. Kejelasan
- c. Kepastian waktu
- d. Akurat
- e. Keamanan
- f. Tanggung jawab

- g. Kelengkapan sarana dan prasarana kerja
- h. Kemudahan Akses
- i. Kedisiplinan, Kesopanan dan Keramaha
- j. Kenyamanan

Mengacu pada indikator tersebut, selanjutnya telah disusun daftar pertanyaan (kuesioner) kemudian di distribusikan kepada 36 responden pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara. Kuesioner disusun secara berstruktur sebanyak 10 butir pertanyaan dan setiap butir disediakan 5 pilihan (opsi) jawaban untuk dipilih responden. Masing-masing opsi diberi nilai skor berdasarkan skala liker, dengan nilai skor tertinggi 5 dan skor terendah 1, sehingga nilai skor tertinggi untuk variabel penyelenggaraan pelayanan publik (Y) adalah $10 \times 5 = 50$, dan total nilai terendah adalah $10 \times 1 = 10$ untuk keperluan penyusunan tabel distribusi frekuensi, maka data variabel ini dikelompokan menjadi 3 kategori (kelas), yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi. Dengan prosedur kategorisasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Rentang (R)} &= \text{Skor teoritik tertinggi} \\ &\quad \text{dikurangi skor teoritik terendah;} \\ &= 50-10 \\ &= 40 \end{aligned}$$

$$\text{Kategori (Ki)} = 3 \text{ (tiga)}$$

$$\text{Interval} = \frac{R}{Ki} = \frac{40}{3} = 13$$

Dengan demikian kategorisasi variabel peranan pegawai dapat ditentukan, sebagai berikut :

- 1). Kategori rendah = 11-23
- 2). Kategori sedang = 24-36
- 3). Kategori Tinggi = 37-50

Tabel 6. Daftar Jawaban Responden Tentang Variabel Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara

No	Kategori	Kelas Interval	Jumlah	
			(f)	(%)
1	Rendah	11-23	0	0
2	Sedang	24-36	17	47,22
3	Tinggi	37-50	19	52,77
	Jumlah		36	100

Daftar pada tabel 6 menunjukkan bahwa sebanyak 19 responden atau sebesar 52,77% dari 36 orang pegawai yang diwawancarai menyatakan bahwa rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara berada pada kategori “tinggi” atau sebesar 52,77%, Kemudian sebanyak 17 responden pegawai atau sebesar 47,22% yang menyatakan bahwa pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara berada pada kategori “sedang”, sementara pada kategori “rendah” tidak ada. Hasil dari wawancara responden menyatakan bahwa keadaan pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara berada pada kategori “tinggi”

Hasil Analisis Statistik

1. Korelasi Product Moment

Teknik analisis korelasi *product moment* digunakan untuk menguji kuatnya keterkaitan atau derajat korelasi antara variabel rekrutmen Aparatur Sipil Negara dengan penyelenggaraan pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 24 for windows diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,034 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,001%.

Hasil ini bermakna bahwa pengaruh/kontibusi rekrutmen Aparatur Sipil Negara terhadap penyelenggaraan pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara diperoleh sebesar 0,1%. Sementara sisanya sebesar 99,9% ditentukan oleh faktor organisasi, perekonomian, persyaratan pekerjaan, pengawasan. Untuk mengetahui tingkat keberartian pengaruh rekrutmen terhadap penyelenggaraan pelayanan publik digunakan analisis of varians (uji-F). Berdasarkan hasil analisis of varians (uji-F), ternyata signifikan pada taraf uji 5%, karena nilai F_{hitung} mempengaruhi F_{tabel} (0,045). Dengan demikian hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa

hipotesis yang berbunyi “Rekrutmen Aparatur Sipil Negara berhubungan secara positif terhadap penyelenggaraan pelayanan publik”. Dapat diterima dengan sangat meyakinkan. Mengingat hasil uji signifikan hubungan (korelasi) anatar variabel rekrutmen Aparatur Sipil Negara (X) dan penyelenggaraan pelayanan publik (Y) dapat diterima, maka akan dilanjutkan dengan analisis regresi sederhana pada bagian berikut ini.

2. Regresi Sederhana

Teknik analisis ini digambarkan untuk menguji pola hubungan fungsional antara variabel X terhadap Y. Perhitungan analisis regresi sederhana pada variabel rekrutmen Aparatur Sipil Negara ata penyelenggaraan pelayanan publik menghasilkan koefisien arah regresi b sebesar 0,045 bertanda positif dan konstanta a sebesar 38,315. Dengan demikian bentuk pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 38,315 + 0,045X$. Setelah dilakukan uji signifikan medel regresi menggunakan statistik F (uji anova) dan uji signifikan koefisien regresi dengan menggunakan statistik-t. Antara variabel rekrutmen Aparatur Sipil Negara (X) dengan variabel penyelenggaraan pelayanan publik (Y) mempunyai pola hubungan fungsional yang bersifat positif dan berpola linier. Distribusi data variabel Y cenderung mengikuti atau berada disekitar garis regresi atau Y prediksi dengan persamaan $\hat{Y} = 38,315 + 0,045X$. Yang berarti bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

PEMBAHASAN

Hasil analisis distribusi frekuensi variabel rekrutmen Aparatur Sipil Negara (X) Berada pada kategori “tinggi”, Kemudian sebanyak 12 responden pegawai atau sebesar 33,33% yang menyatakan rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara berada pada kategori “sedang”, sementara kategori “rendah” tidak ada dari 36 responden pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara. Dari hasil analisis regresi linear sederhanadengan persamaan $\hat{Y} =$

38,315 + 0,045X , dan korelasi *product moment* dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,035 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,001 dapat teruji hipotesis yang menyatakan: “rekrutmen Aparatur Sipil Negara berpengaruh secara positif terhadap penyelenggaraan pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara” pada taraf signifikan 5%. Sementara itu kontribusi rekrutmen Aparatur Sipil Negara terhadap penyelenggaraan pelayanan publik diperoleh sebesar 0,1%, dan sisanya sebesar $\pm 99,9$ turut di tentukan oleh faktor-faktor lain seperti pengawasan kondisi ekonomi, ketersediaan tenaga kerja. Beranjak dari hasil penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa rekrutmen Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu faktor penentu peningkatan penyelenggaraan pelayanan publik, khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara. Hal diindikasikan dengan besarnya kontribusi rekrutmen Aparatur Sipil Negara; terhadap penyelenggaraan pelayanan publik, walaupun pelayanan publik belum dicapai secara optimal.

Kesimpulan

1. Hasil analisis data memperhatikan bahwa rata-rata rekrutmen Aparatur Sipil Negara yang dilakukan pemerintah, Khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara sudah baik. Dengan melakukan rekrutmen yang tepat dan memenuhi syarat, maka diharapkan dapat memberikan pelayanan publik yang efektif.
2. Rekrutmen ASN berpengaruh positif atau nyata terhadap penyelenggaraan pelayanan publik Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara. Dengan Demikian, hasil penelitian ini berhasil menguji hipotesis yang berbunyi” pengaruh yang positif dan signifikan variabel rekrutmen ASN terhadap variabel penyelenggaraan pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Halmahera Utara.pada tingkat kepercayaan yang sangat meyakinkan.

Saran

1. Untuk mendorong penyelenggaraan pelayanan publik, khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara, maka perlu meningkatkan proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara yang tepat dan memenuhi syarat.
2. Selain itu, dalam pelaksanaan rekrutmen Aparatur Sipil Negara, pemerintah harus mengontrol yang mengawasi secara efektif agar diberi sanksi bagi yang melanggar aturan rekrutmen yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1986. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, S. 1986. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cantika, Y. S. B. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Dwiyanto, A. 2010, *Manajemen pelayanan public; Peduli, Inklusif dan Kolaboratif*. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada Universiti Press.
- Mahmudi. 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Malutu, S Tahun. 2014. *Implementasi Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil dii Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud*. Manado: Unsrat.
- Mathis L. R dan Jackson, H John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku Kedua.
- Pahlavi, R. 2013. Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Seleksi. Vol 1
- Ratminto dan Atik. S. W. 2009, *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Ratnasari D. 2013, *Studi Tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat(Linmas) di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupatten Malinau*. Jurnal Pengkajian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarm.
- Siagian. 2002, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamor, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, Yogyakarta: STIE
- Simamor, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudiro, A. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sudjana. 1989. *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sudjana. 1990. *Metode Statistik*. Bandung: Alumni.
- Sudjana. 2002. *Teknik Amalisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsio.
- Suguyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Yamin, M. 2013. *Strategi dan Metode dalam Pembelajaran*. Jakarta: Referensi GP Press Group.
- YKPN.
- Sumber Lain :
Keputusan Menteri Perdayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2004